

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT UMUM INDAH BAGANBATU**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau**



**ENY ARIYANI
NPM : 177210368**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
PEKANBARU**

2021

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Eny Ariyani
Npm : 177210368
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah
Baganbatu

Format sistematika dan pembahasan masing-masing materi dalam usulan penelitian ini telah dipelajari dan dinilai relatif memenuhi ketentuan-ketentuan normative dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diseminarkan.

Pekanbaru, 8 Desember 2021

Turut Menyetujui :

Prgram Studi Administrasi Bisnis

Ketua,

Arief Rifari Harahap, S.Sos.,M.Si

Pembimbing

Drs.Parjiyana.,M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Eny Ariyani
Npm : 177210368
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Naskah skripsi ini telah secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 12 Januari 2022

Ketua,



Drs. Parjiyana, M.Si

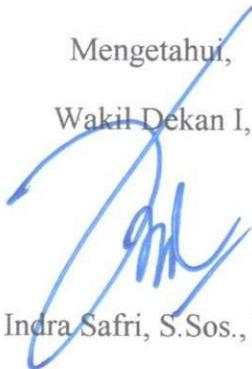
sekretaris,



Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si

Mengetahui,

Wakil Dekan I,



Indra Safri, S.Sos., M.Si

Anggota,



Rosmita, S.Sos., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 1688/UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 344/UIR/KPTS/2015 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 258/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : Eny Ariyani
N P M : 177210368
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu.”**

1. Drs. Parjiyana, M.Si. Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Rosmita, S.Sos., M.Si. Sebagai Anggota merangkap Penguji
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 21 Desember 2021
Dekan

Dr. Syahrul Akmal Latif., M.Si
NPK. 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis.....
4. Arsip -----sk.penguji

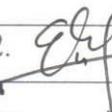
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 1688/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 21 Desember 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 23 Desember 2021 jam 10.00 – 11.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Eny Ariyani
NPM : 177210368
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu.”**

Nilai Ujian : Angka : ” 80 ” ; Huruf : ” B+ ”
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. Parjiyana, M.Si.	Ketua	1. 
2.	Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Rosmita, S.Sos., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Herman, S.Sos., M.Si.	Notulen	4.

Pekanbaru, 23 Desember 2021
An. Dekan,


Indra Safri, S.Sos., M.Si.

Wakil Dekan I Bid. Akademik

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Eny Ariyani
Npm : 177210368
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Pengesahan skripsi ini benar telah dilakukakn perbaikan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan tim penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah karya ilmiah.

Pekanbaru, 12 Januari 2022

An. Tim Penguji

Ketua



Drs. Parjiyana, M.Si

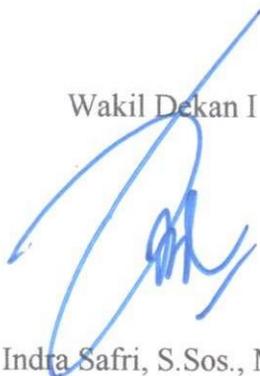
Sekretaris



Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui:

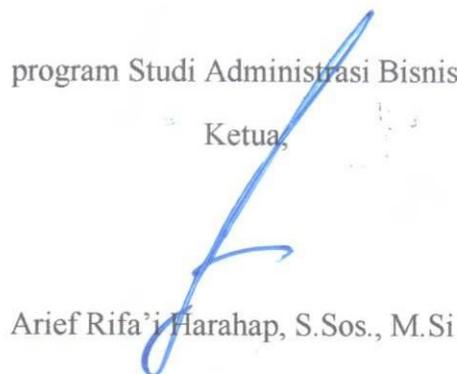
Wakil Dekan I



Indra Safri, S.Sos., M.Si

program Studi Administrasi Bisnis

Ketua,



Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Tiada kata dan ucapan yang bisa penulis ucapkan selain puji dan rasa syukur yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-nya lah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Mudah-mudahan ilmu yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan bisa bermanfaat bagi diri penulis, keluarga, serta masyarakat dan semoga di ridhoi oleh Allah SWT. Sholawat beserta salam semoga selalu tetap tercurahkan buat junjungan alam yakni Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan orang-orang yang istiqomah di jalan Islam.

Dan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S 1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, yaitu dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu”**.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih setulus-tulusnya atas segala dukungan, bantuan, dan bimbingan dari beberapa pihak selama masa studi dan juga selama proses penyusunan skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu ditempat yang beliau pimpin.
3. Bapak Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si Selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memfasilitasi dan menurunkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Drs.Parjiyana.,M.Si Selaku Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan menularkan ilmu pengetahuan kepada penulis serta memberikan banyak masukan dan saran kepada penulis selama proses bimbingan berlangsung.
5. Bapak dan Ibu segenap dosen dan asisten dosen yang telah banyak memberikan berbagai ilmu dan pada akhirnya dapat dipergunakan

dalam penyusunan skripsi ini, dan Bapak/Ibu serta staff dan pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan dalam kelancaran Administrasi penyelesaian skripsi.

6. Ayakkku Tersayang “Burhanudin” dan Mamaku Tersayang “Hartati” , Terima kasih juga saya ucapkan kepada orang tua kedua saya di pekanbaru om ilyas dan ante isna yang dengan pengertian dan kesabarannya senantiasa mendo’akan, memberikan inspirasi, semangat, dukungan, support, serta bantuan untuk penulis dalam menyelesaikan Penulisan skripsi ini.
7. Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu yang senantiasa memberikan saya semua data yang saya butuhkan untuk penulisan skripsi.
8. Kepada Masku tersayang Rahmat dwi Prasetio, adekku tersayang Risma Ariyanti , Shafa Ramadhani dan semua Keluarga Besarku yang telah memberikan semangat, dukungan serta do’anya selama proses pengerjaan skripsi penulis, sehingga bisa selesai tepat pada waktunya.
9. Kepada Teman-teman seperjuangan kelas Administrasi Bisnis A yang telah memberikan support dan bantuan baik berupa moril maupun dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga segala bentuk bantuan, ilmu motivasi semua pihak hingga terselesaikan skripsi ini dan menjadi amal ibadah yang baik dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada setiap pembacanya.

Pekanbaru, 30 November 2021

Penulis,

Eny Ariyani

DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat penelitian	9
1. Tujuan penelitian	9
2. Manfaat penelitian	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
A. Studi Kepustakaan	11
B. Kerangka Pikir	32
C. Hipotesis	34
D. Konsep Operasional	34
E. Operasional Variabel	36
F. Teknik Pengukuran	38
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Tipe Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	43
D. Teknik Penarikan Sampel	44
E. Jenis dan Sumber Data	44
F. Teknik Pengumpulan Data	44
G. Teknik analisis data dan Uji Hipotesis	46
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	50
A. Sejarah Ringkas Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu	50

B. Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu	51
C. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu	52
D. Fungsi Dan Tugas Organisasi	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Identitas Responden	58
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
2. Identitas Responden Berdasarkan Usia	59
3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
B. Hasil dan Pembahasan Data Indikator Variabel Kompensasi	61
C. Hasil dan Pembahasan Data Indikator Variabel Kinerja	68
D. Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis	81
E. Pembahasan	89
BAB VI PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97



DAFTAR TABEL

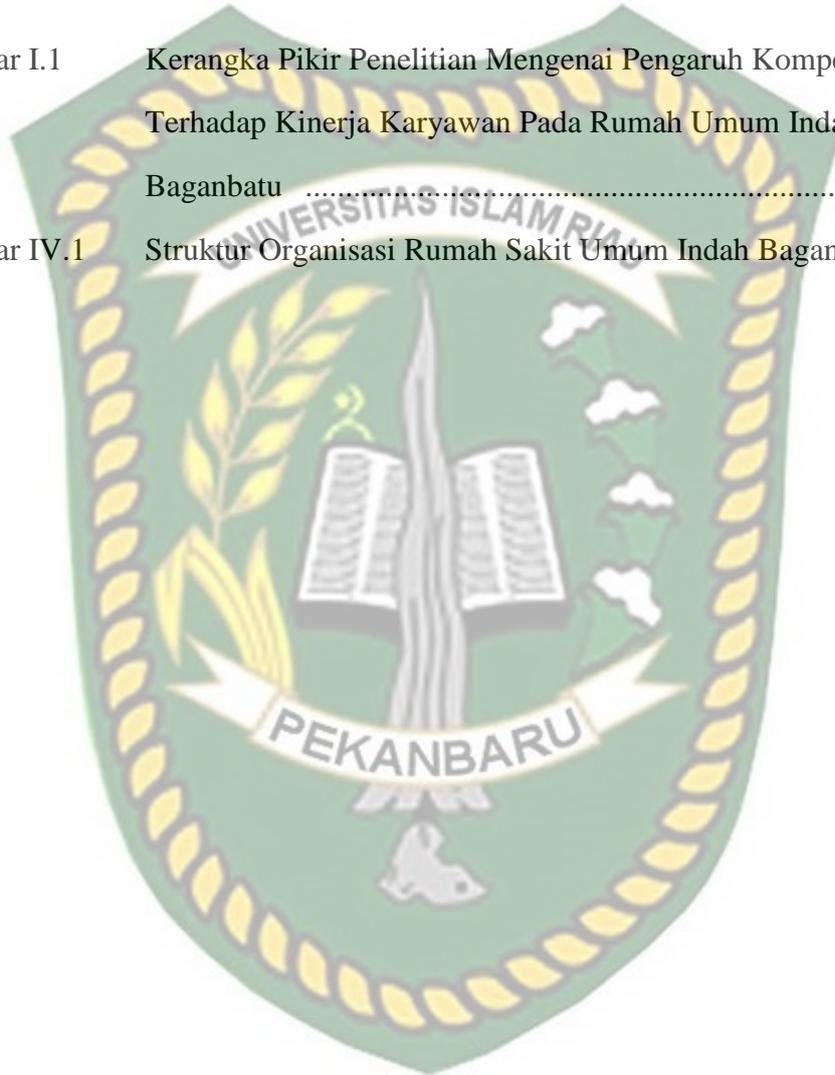
	Halaman
Tabel I.1	Data jumlah karyawan sesuai profesi di Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu Tahun 2017 S/D 2019..... 6
Tabel I.2	Daftar Kompensasi Karyawan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu 7
Tabel I.3	Data Penurunan pendapatan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu Tahun 2017 S/D 2019 8
Tabel II.1	Tabel Penelitian Terdahulu 31
Tabel II.2	Operasional Variabel 37
Tabel II.3	Pengukuran skala likert..... 38
Tabel III.1	Populasi dan Sampel Penelitian Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu 43
Tabel IV.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu 54
Tabel V.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59
Tabel V.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 59
Tabel V.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 60
Tabel V.4	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Finansial..... 62
Tabel V.5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Non Finansial 65
Tabel V.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Variabel Kompensasi 67
Tabel V.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas 69

Tabel V.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas	72
Tabel V.9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kehandalan	75
Tabel V.10	Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Indikator Sikap	77
Tabel V.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Variabel Kinerja.....	80
Tabel V.12	Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi	82
Tabel V.13	Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja	83
Tabel V.14	Uji Reabilitas Variabel X Dan Y	84
Tabel V.15	Uji Reabilitas Kompensasi	84
Tabel V.16	Uji Reabilitas Kinerja	84
Tabel V.17	Uji Normalitas Data	85
Tabel V.18	Analisis Regresi Linear Sederhana	86
Tabel V.19	Pedoman Untuk Memberikan Koefisien Korelasi	87
Tabel V.20	Hasil Koefisien Determinasi Menggunakan Aplikasi SPSS.....	87
Tabel V.21	Hasil Uji t-Statistik	88

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar I.1	Kerangka Pikir Penelitian Mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Umum Indah Baganbatu	33
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu ..	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

	Halaman
1. Daftar Kuesioner Untuk Responden Mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu	97
2. Daftar Wawancara Mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu	102
3. Rekapitulasi Telly Kuesioner Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu	106
4. Photo Dokumentasi Penelitian Mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umu Indah Baganbatu	109
5. Surat Plagiasi	120
6. Surat Keputusan Dekan Fisipol UIR No. 1074/UIR-FS/KPTS/2021 Mengenai Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi.....	121
7. Surat Rekomendasi Riset Dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik	122
8. Surat Rekomendasi Riset Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau.....	123
9. Surat Izin Penelitian Dari Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu.....	124

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Peserta Ujian Skripsi Penelitian Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini:

Nama : Eny Ariyani
Npm : 177210368
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Usulan Penelitian ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa naskah Skripsi ini adalah besar hasil karya sendiri tidak karya plagiat yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas dan universitas.
3. Bahwa apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan belum memenuhi sebagian atau keseluruhan diatas pernyataan 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komprehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 November 2021

Eny Ariyani

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM INDAH BAGANBATU

ABSTRAK

Eny Ariyani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum indah baganbatu. Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau omjek dalam penelitian. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sedrhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel X yakni Kompensasi dengan indikator Finansial dan Nonfinansial mendapat hasil dari rsponden dengan kategori cukup baik. Sedangkan untuk variabl Y yakni Kinerja dengan indikator Kualita, Kuantitas, Kehandalan, dan Sikap mendapatkan hasil dari responden dengan jawaban kurang baik. Hasil dari penelitian regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang di peroleh r^2 sebesar 0,690 (69%), yang artinya kompensasi berpengaruh sebesar 69% dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kpmpensasi, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT INDAH BAGANBATU GENERAL HOSPITAL**

ABSTRACT

Eny Ariyani

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at the Indah Baganbatu General Hospital. This type of research uses a descriptive type of research with a quantitative approach. Descriptive research is research that aims to solve the problem under investigation by describing the state of the subject or object in the study. In the end, the results of this study explain the causal relationship between the variables through hypothesis testing. Sampling in this study using purposive sampling method. Data analysis in this study used simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable X, namely Compensation with Financial and Non-financial indicators, received results from respondents in a fairly good category. As for the Y variable, namely Performance with indicators of Quality, Quantity, Reliability, and Attitude, the results obtained from respondents with poor answers. The results of the simple linear regression research show that compensation has a significant relationship to employee performance. The results obtained r^2 of 0.690 (69%), which means that compensation has an effect of 69% and the remaining 31% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Compensation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik pengelolaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola karyawan memerlukan seni tertentu, guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang harus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun perusahaan juga harus memperhatikan faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu acuan karyawan untuk bekerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Pangabean (2004, p. 76), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Tunjangan adalah

kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan jasa yang terbaik.

Rumah sakit swasta merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang kesehatan yang punya orientasi keuntungan. Jika tidak ada keuntungan maka rumah sakit tersebut akan tutup atau jalan ditempat. Terdapat tiga komponen yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit swasta jika ingin rumah sakitnya mampu bersaing dengan yang lain, yaitu biaya operasional, biaya pemeliharaan

sebuah rumah sakit dan biaya pengembangan untuk investasi baru rumah sakit yang semuanya diperoleh dari pendapatan rumah sakit tersebut. Maka dari itu, pada era sekarang ini rumah sakit swasta selain berfungsi memberikan pelayanan primer seperti promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif juga dituntut memiliki keunggulan yang memberikan nilai tambah tersendiri bagi orang-orang yang berkunjung ke rumah sakit tersebut. Tujuannya agar rumah sakit tersebut memiliki diferensiasi sehingga dapat meningkatkan kunjungan yang nanti akan berdampak positif bagi profit rumah sakit. Selain keunggulan tersebut, hal yang harus dimiliki suatu rumah sakit swasta adalah kualitas pelayanan yang baik dari rumah sakit tersebut. Kualitas pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan pada pelanggan sehingga pelanggan akan memanfaatkan ulang dan merekomendasikan ulang pelayanan kesehatan tersebut pada orang di sekitarnya, sehingga diharapkan tercipta loyalitas pelanggan. Pelayanan yang baik dan berkualitas akan meningkatkan jumlah kunjungan dan pada akhirnya akan meningkatkan jumlah pendapatan rumah sakit yang bersangkutan. Maka dari itu rumah sakit swasta harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja baik agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal sehingga rumah sakit bisa mendapatkan keuntungan.

Ada beberapa hal yang dibutuhkan rumah sakit untuk memenangkan persaingan, terutama sumber daya dan sistem manajerial agar mampu menciptakan jasa pelayanan kesehatan rumah sakit yang berkualitas bagi pelanggannya. Sumber daya manusia yang harus dimiliki rumah sakit pada prinsipnya telah diatur melalui akreditasi rumah sakit yakni dalam penentuan

jumlah dan spesifikasi tenaga kerja serta fasilitas penunjang layanan yang harus dimiliki oleh sebuah rumah sakit. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia saat ini dianggap sebagai modal paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, oleh sebab itu perusahaan atau organisasi harus mampu memberdayakan modal tersebut untuk mencapai tujuannya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh rumah sakit untuk mendorong para karyawannya agar mampu mencapai tujuan organisasi yaitu melalui manajemen kinerja. Hal ini didukung oleh pendapat Dessler, G (2003:322) yang menyatakan bahwa manajemen kinerja termasuk praktik manager mendefinisikan tujuan dan pekerjaan karyawan, mengembangkan kemampuan karyawan, serta mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada usaha seseorang yang keseluruhannya ada dalam kerangka bagaimana seharusnya kinerja karyawan berkontribusi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Besarnya peranan SDM di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan ataupun organisasi. Peningkatan kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para karyawannya. Kebutuhan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan dan dapat memenuhi harapan karyawan itu sendiri. Supaya dapat bekerja dengan optimal, para karyawan membutuhkan suatu pendorong untuk semakin meningkatkan kinerjanya. Salah satu contohnya adalah melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk

mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat.

Berdasarkan penjelasan teori di atas, Rumah Sakit Umum indah Baganbatu termasuk kedalam klasifikasi rumah sakit umum karena Rumah Sakit Umum indah Baganbatu menyelenggarakan pelayanan medis dan keperawatan serta penunjang medis umum seperti halnya yang biasa ditemukan pada Rumah Sakit Umum lainnya. Rumah Sakit Umum Indah merupakan rumah sakit swasta yang di miliki oleh perorangan. Kompensasi yang diberikan adalah kompensasi langsung dan tidak langsung yang merupakan bagian dari kompensasi finansial. Untuk Kompensasi langsung Rumah sakit ini hanya memberikan kompensasi dalam bentuk gaji pokok dan bonus dan tidak ada kompensasi langsung dalam bentuk lainnya yang diberikan rumah sakit. Untuk kompensasi tidak langsung, rumah sakit memberikan kompensasi dalam bentuk tunjangan.. Untuk pemberian Gaji pokok, rumah sakit mengikuti aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Untuk pemberian tunjangan, rumah sakit mengikuti aturan yang ada dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh.

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Sesuai Profesi di Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu Tahun 2017 S/D 2019

No	Profesi karyawan	Jumlah karyawan
1	Medis/Dokter	15
2	Perawat	21
3	Bidan	13
4	PPA	18
5	Administrasi	4
6	Umum	29
Jumlah keseluruhan		100

Sumber: Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu, 2020

Berdasarkan tabel diatas Daftar Karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu tahun 2017 s/d 2019 berjumlah 100 orang.

Didalam suatu perusahaan para pekerja tidak dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan prduktivitas yang tinggi bila ingkungan kerja untuk setiap tahap pekerjaan kurang mendukung dan juga upah yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel I.2: Daftar Kompensasi Karyawan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

No	karyawan	Gaji poko	Bonus	Tunjangan
1	Medis	Adanya peningkatan	Diberikan	Diberikan
2	PPA	Adanya peningkatan	Diberikan	Diberikan
3	Perawat	Tidak ada peningkatan	Tidak diberikan	Diberikan
4	Bidan	Tidak ada peningkatan	Tidak diberikan	Diberikan
5	Administrasi	Tidak ada peninglatan	Tidak diberikan	Diberikan
6	Umum	Tidak ada peningkatan	Tidak diberikan	Diberikan

Sumber : Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Berdasarkan tabel diatas daftar kompensasi karyawan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu diketahui bahwa pemberian kompensasi melalui gaji pokok, bonus dan tunjangan hanya tidak diberikan pada setiap karyawan, dapat dilihat pada tabel bahwa hanya bagian medis dan PPA saja yang mendapatkan kenaikan gaji dan mendapatkan bonus tahunan. sementara karyawan lain seperti perawat, bidan, administrasi dan umum tidak mendapatkan kenaikan gaji dan bonus hanya mendapat tunjangan saja. Sehingga ini lah yang membuat karyawan tersebut tidak bekerja dengan maksimal.

Pencapaian Kinerja Karyawan yang diberikan perusahaan tentunya adanya kompensasi yang diberikan ini bertujuan memberikan semangat kerja karyawan dalam pencapaian kerja sesuai dengan target perusahaan. Rumah Sakit Indah Baganbatu sudah menerapkan pemberian kompensasi bagi karyawan, namun belum terealisasi disetiap tahunnya pada karyawan. Hal ini yang menjadi pengaruh terhadap hasil kerja karyawan, ini dapat dilihat dimana terjadi penurunan pendapatan rumah sakit yang dilihat dari hasil kunjungan pasien t pada tahun 2017 S/D 2019 sebagai berikut:

Tabel I.3: Tabel Pendapatan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu Tahun 2017 S/D 2019

No	Tahun	Pendapatan
1	2017	Rp. 4.263.555.000
2	2018	Rp. 3.998.679.000
3	2019	Rp. 3.894.245.000

Sumber : Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat penurunan pendapatan rumah sakit setiap tahunnya, tentu kompensasi bisa menjadi motivasi setiap karyawan agar bisa bekerja dengan lebih baik lagi sehingga rumah sakit bisa mencapai target yang diinginkan.

Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu para karyawan belum bekerja dengan maksimal dikarenakan lingkungan kerja untuk setiap tahap pekerjaan kurang mendukung dan juga upah yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Adapun fenomena didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terlihat tidak meratanya pemberian kompensasi oleh Rumah Sakit Indah Baganbatu kepada para karyawan.
2. Terlihat terjadinya penurunan pendapatan rumah sakit yang dihasilkan dari kunjungan pasien pasien setiap tahunnya pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu
3. Banyaknya keluhan dari keluarga pasien maupun pasien itu sendiri mengenai kinerja karyawan yang kurang maksimal, dilihat dari kotak saran yang disediakan rumah sakit untuk setiap pengunjung yang ingin memberikan saran.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain:

a. Kegunaan Akademik

Sangat diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk sumber informasi dan penelitian lanjutan, penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu.

b. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan dibidangnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada kajian kompensasi dan kinerja karyawan. Disamping itu beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

c. Kegunaan Praktis

Diharapkan berguna sebagai bahan evaluasi dan masukan kepada manajemen Rumah Sakit Umum indah bagan batu terhadap pemberian kompensasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat menambah karyawan.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis mengemukakan beberapa teori para ahli yang erat kaitannya dengan pemecahan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini, adapun teori-teori tersebut sebagai kerangka pikiran yang akan memudahkan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

1. Konsep Administrasi

Kata “Administrasi” berasal dari bahasa latin yaitu “ad-ministrate” yang artinya suatu pertolongan atau pemberi jasa. Administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut John M. Pfiffner dan Robert V. Prethuis (1960) *“one may begin by nothing that administration is a general proces which characterizes all collective effort”*. Orang dapat memulai menyatakan bahwa administrasi adalah suatu proses umum yang menandai (merupakan karakteristik) semua usaha bersama.

Sedangkan menurut John A. Vleg dalam Fritz Morstein Max (1959) *“ in simples term administration is determined action in pursuit of conscius purpose”*.

Dalam arti yang sederhana, administrasi ialah tindakan yang ditetapkan untuk mengejar maksud yang didasari:

- a. kegiatan yang telah ditetapkan atau direncanakan dan
- b. kegiatan itu dilakukan untuk mencapai maksud yang dikehendaki.

Menurut Sondang P.Siagian (2008) Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2003; 2) mengemukakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasari atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Administrasi menurut Reksodiprawiro adalah tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbalbalik antara satu fakta lain (dalam Widjaja, 2004;37)

Menurut Liang Gie (Moniz 2004:14) menyebutkan bahwa administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga dengan demikian ilmu administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses kegiatan dan dinamika kerjasama manusia.

Dari beberapa pengertian para pakar diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan administrasi merupakan kegiatan atau proses yang sistematis dimana kegiatan tersebut melibatkan beberapa unsur penting guna mencapai

tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Administrasi merupakan suatu bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Konsep Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri.

Menurut March dan Simon (2014) organisasi adalah sistem yang kompleks yang terdiri dari unsur psikologis, sosiologis, teknologis dan ekonomis yang dalam dirinya sendiri membutuhkan penyelidikan yang intensif.

Menurut Koontz dan O'Donnel (2014) organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal, maupun secara horizontal diantara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai sebuah perusahaan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014) menyimpulkan bahwa organisasi adalah perkumpulan yang formal dan berstruktur dari orang-orang yang bekerjasama melakukan kegiatan guna mencapai tujuan.

Sedangkan, Siagian (dalam Zulkifli 2009;71) mendefinisikan organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian satu tujuan yang telah

ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sebagai suatu proses, organisasi berarti serangkaian aktifitas kolektif sekelompok orang yang diawali dengan penentuan tujuan, pembagian kerja dan perincian tugas tertentu, pendelegasian wewenang, pengawasan dan diakhiri dengan pengevaluasian pelaksanaan tugas (Zulkifli, 2009;71).

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu alat atau wadah guna mencapai tujuan organisasi, dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Konsep Manajemen

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soal pelayanan publik, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan agar tercapainya tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni kepuasan masyarakat.

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda. Manajemen pada hakekatnya berfungsi untuk melakukan semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi.

Menurut G.R.Terry (dalam Bangun, 2008;3) manajemen merupakan suatu wadah dealam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum.

Stoner (dalam Bangun, 2008;3) manajemen merupakan proses membuat perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi, serta dan menggunakan semua sumberdaya organisasi untuk mencapai sasaran

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konsep manejemen sangat lah penting karena bisa mengatur jalannya proses penyelenggaraan organisasi sehingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

4. Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia menurut Wirawan (2015:18) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Kemudian menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:224) aumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Menurut Siagian (2004:2) sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam organisasi, sehigga harus diakui dan diterima oleh manajemen.

Selanjutnya Eddy Soeryanto Soegoto (2014:306) sumber daya manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, yang merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber daya manusia menurut Stoner (2005;4) adalah *“Human Resource Management is on managingf people within the employee-employee relationship. It involves the productive use of people in achieving the organization’s strategic objective and the satisfaction of individual needs”*.

Menurut Siagian (2004;2) sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategi dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin hanya dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia dapat pula menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan tidak efisien dalaqm berbagai bentuk. Untuk itu perlu perhatian kepada manusia yang merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Wayner Mondy R. (2008;5) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat

dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Moh. Agus Tulus dalam Gomes Faustino Cardoso (2005;6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu, dan masyarakat.

Selanjutnya, Dessler (2008) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Husein Umar (2004;6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan

pekerjaannya Dengan demikian tugas MSDM dapat dikeompokkan menjadi tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Robert L. Mathis dan Jhn H. Jackson (2008;86) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia strategi adaah penggunaan pegawai secara rganisasina untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing. Perkembangan dari strategi bisnis tertentu harus berdasarkan pada area-area kekuatan yang dimiliki suatu organisasi. Untuk menciptakan keunggulan kompetitif, maka seriap organisasi harus mampu melakukan kompetensi inti. Kmpetensi inti merupakan sebuah kapabilitas unik yang menciptakannilai tinggi dan membedakan rganisasi dari persaingan.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2003;118) mengatakan ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih oprasional sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat

Bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan bisa membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi

Bertujuan untuk mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, sehingga perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi diadakan untuk meayani bagian-bagian lain organisasi.\

3. Tujuan Fungsi

Bertujuan untuk memelihara(maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam setiap bagian manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

4. Tujuan Personel

Bertujuan untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan/kebutuhan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan dari organisasi terhadap karyawan.

Dari beberapa teori mengenai manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara mengatur

hubungan dan peran sumber daya manusia yang dimiliki sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

6. Kompensai

6.1 Pengertian Kompensai

Menurut Dessler (2005;85) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipkerjakannya karyawan tersebut.

Menurut Handoko (2003;114-118) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Melayu S.P. Hasibun (2003;118) menyatakan bahwa kompensai adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003;181) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

T. Hani Handoko (2000;155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Pangabean (2002;75) Kompensasi sebagai total dari seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti atas ayanan mereka Kompensasi sering kali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atau kntribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Yani (2012:95) kompensasi adaah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya terhadap perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian bonus, fasilitas-fasilitas yang dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan. Adapun jenis kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan, dan lain sebgainya.
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial, kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala seuatu yang diterima atau imbalan bagi setiap karyawan atas jasa atau hasil kerja dalam sebuah

perusahaan dalam bentuk uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung.

6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2011:98) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuasn yang ada.
3. Kesiediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan ayak dan adil.
4. penawaran dan permintaan tenaga kerja, penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kmpensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaiknya jika penawaran tenaga kerja

keperusahaan cenderung rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

6.3 Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Yadi (2012: 16) manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

- 1) Manfaat bagi perusahaan:
 - a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja padaperusahaan.
 - b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksudmencapai prestasi.
 - c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
- 2) Manfaat bagi karyawan:
 - a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
 - b. Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
 - c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
 - d. Untuk meningkatkan status sosial prestigekaryawan.

7. Konsep Kinerja

7.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja sebagaimana dikemukakan leh Mangkunegara (2006), bahwa istilah kinerja berassa dari kata *job performance* atau *actual perfrmance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai dan Basri (2008) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Ruki A (2006) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Mangkunegara (2002:75) mengemukakan bahwa mengukur kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari 4 aspek, antara lain:

- a. Kualitas kerja, yang meliputi: Ketepatan Waktu, ketelitian, dan mutu kerja.
- b. Kuantitas Kerja yang meliputi: jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian, target yang dicapai.
- c. Keandalan meliputi: target dipercaya, keterampilan kerja, dan inisiatif kerja.

- d. Sikap meliputi: sikap terhadap perusahaan, sesama pegawai, pekerjaan serta kerjasama

Sementara itu, Mathis dan Jackson (2009) mendefinisikan kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerjasama:

a. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

c. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktifitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.

7.2 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari,

maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

8. Konsep Rumah Sakit

8.1 Pengertian Rumah Sakit

Rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204/Menkes/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit, dinyatakan bahwa Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit pengertian Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Dari uraian pengertian Rumah sakit diatas, dapat disimpulkan bahwa Rumah sakit adalah tempat berkumpulnya orang-orang sakit dan layanan kesehatan yang secara paripurna menyediakan layanan rawat inap, rawat jaan, dan gawat darurat.

8.2 Fungsi Rumah Sakit

Menurut undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, fungsi rumah sakit adalah :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan

Dalam upaya menyelenggarakan fungsinya, maka Rumah Sakit umum menyelenggarakan kegiatan :

- a. Pelayanan medis

- b. Pelayanan dan asuhan keperawatan
- c. Pelayanan penunjang medis dan nonmedis
- d. Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan
- e. Pendidikan, penelitian dan pengembangan
- f. Administrasi umum dan keuangan.

8.3 Jenis Rumah Sakit

Menurut **PMK: 340/MENKES/PER/III/2010** tentang **KLASIFIKASI RUMAH SAKIT**, Penggolongan Rumah Sakit dibagi menjadi dua yaitu;

1) . Berdasarkan pelayanannya:

- a. Rumah Sakit Umum: Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan semua bidang dan jenis penyakit.
- b. Rumah Sakit Khusus: Rumah Sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya

2). Berdasarkan kepemilikan dan pengelolaannya:

- a. Rumah Sakit Publik: Rumah Sakit yang dikelola oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Badan Hukum yang bersifat Nirlaba
- b. Rumah Sakit Privat: Rumah Sakit yang dikelola oleh Badan Hukum dengan tujuan Profit yang berbentuk PT atau persero

8.4 Rumah Sakit Umum

Rumah Sakit Umum (RSU) adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan semua jenis penyakit mulai dari yang bersifat dasar, spesialisik, hingga sub spesialisik (Kementrian Kesehatan RI, 2011:5). Secara umum, Rumah Sakit Umum (RSU) dibagi pula menjadi dua, yaitu Rumah Sakit Umum (RSU) milik pihak Swasta, dan Rumah Sakit Umum (RSU) milik pemerintah. Rumah Sakit Umum (RSU) Swasta adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan semua jenis penyakit mulai dari yang bersifat dasar, spesialisik, hingga sub spesialisik yang diselenggarakan dan dikelola oleh pihak swasta, baik perseorangan maupun kelompok. Sedangkan Rumah Sakit Umum (RSU) Pemerintah adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan semua jenis penyakit mulai dari yang bersifat dasar, spesialisik, hingga sub spesialisik yang diselenggarakan dan dikelola oleh pihak pemerintah baik pusat, daerah, departemen pertahanan dan keamanan maupun badan usaha milik Negara.

9. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang relevan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil	Perbedaan
1	2	3	4	5	6
1.	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. Agora Vol 3, No.2, (2015)	Kompensasi Finansial (X_1) Kompensasi Non Finansial (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode Penelitian Kuantitatif Eksplanatif	Kompensasi Finansial dan Non Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Pada penelitian terdahulu menggunakan Metode penelitian kuantitatif eksplanatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif
2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). Jurnal Administrasi Bisnis Vol 25, No.1, (2015).	Kompensasi Finansial (X_1) Kompensasi Non Finansial (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian Kuantitatif dengan metode Explanatory research	Kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi	Pada penelitian terdahulu metode penelitian yang digunakan yaitu explanatory research sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian survey
3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian Kuantitatif Deskriptif	Sebagian besar persepsi karyawan tentang kompensasi yang	Pada penelitian terdahulu

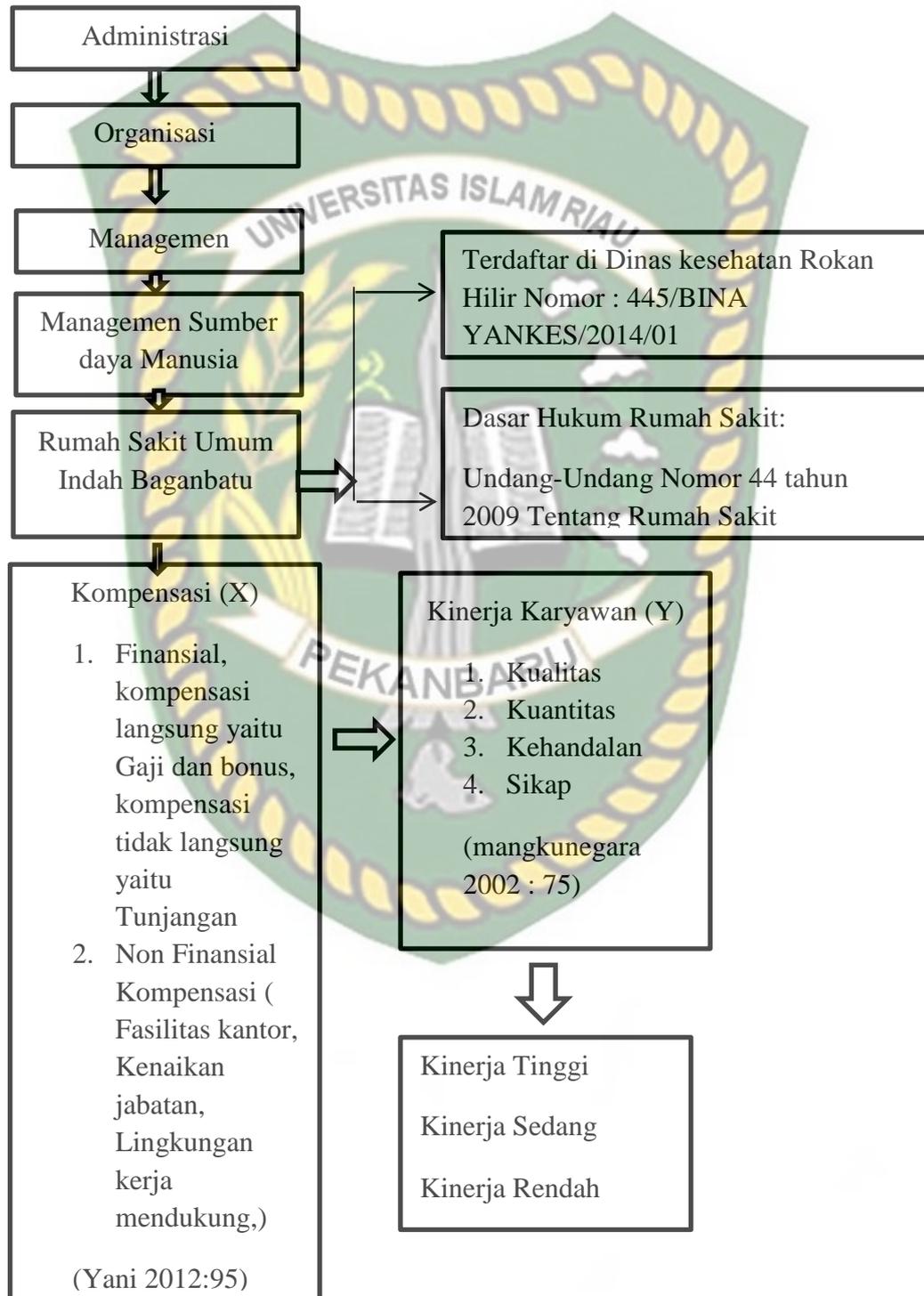
	Karyawan Di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 13, No.2, 2019)			diberikan dalam kategori rendah, persepsi kinerja dalam kategori rendah dan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSU Manuaba	menggunkan teknik analisis Univariat dan Bivariat sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis bivariat saja dengan uji statistik Regresi linear sederhana
--	---	--	--	--	--

Sumber: Data Olahan Peneliti 2020

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan tulisan maupun lisan yang didasarkan pada pertimbangan yang rasional. Berdasarkan uraian variabel-variabel yang dibahas sebelumnya, peneliti menggambarkan dalam paradigma pemikiran sebagai berikut:

Gambar II.1 KerangkaPikir Penelitian Tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu”



Sumber : Modifikasi Penelitian,2021

C. Hipotesis

Menurut sugiyono (2015:120) hipotesis merupakan prediksi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi, latar belakang masalah dan kajian teritis yang ada maka dapat diangkat suatu hiptesis dalam penelitian ini:

- a. H_o = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. H_a = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Konsep Operasional

Dengan konsep ini peneliti akan memberikan penafsiran yang mengaitkan pemikiran dalam analisa. Peneliti melaksanakan beberapa konsep yang berhubungan dengan penelitian ini, sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya oleh peneliti, adapun konsep operasional tersebut antara lain:

1. Administrasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien.
2. Organisasi adalah tempat atau wadah dimana sekelompok orang berkumpul untuk melaksanakan suatu kegiatan dan tujuan.
3. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.
5. Kompensasi dalam bentuk finansial, kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
6. Kompensasi dalam bentuk non finansial, kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja
7. Kualitas kerja yang meliputi: ketepatan waktu, ketelitian, dan mutu kerja

8. Kuantitas kerja yang meliputi: jumlah hasil kerja, waktu penyelesaian, target yang dicapai.
9. Keandalan meliputi: target dipercaya, keterampilan kerja, dan inisiatif kerja.
10. Sikap meliputi: sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

E. Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator, ukuran dan skala yang dirancang untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat. Maka operasional variabelnya dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel II.2 : Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, bonus fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun non keuangan menurut yani (2012:95)	Kompensasi (X)	1. Finansial	Langsung: a. Gaji pokok b. Bonus Tidak langsung: a. Tunjangan	Skala likert
		2.Non Finansial	a. Fasilitas kantor yang memadai b. Kenaikan jabatan c. Lingkungan kerja mendukung	
Kinerja adalah pencapaian kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi kualitas, kuantitas, kehandalan, sikap. Mangkunegara (2002:5)	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	a. Ketetapan Waktu b. Keteitian c. Mutu Kerja	Skala likert
		2. Kuantitas	a. Jumlah Hasil Kerja b. Waktu Penyeesaian c. Target Yang Dicapai	
		3 Kehandalan	a. Target dipercaya b. Keterampilan Kerja c. Inisiatif kerja	
		4 sikap	a. Saling Kerjasama b. Taat aturan kerja c. Mau diperintah	

Sumber : Modifikasi penulis 2021

F. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016: 93) .

Pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu baik, cukup, dan kurang. Untuk setiap item pertanyaan yang di ajukan per indikator variabel, masing-masing alternatif jawabannya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor sebagai berikut:

Tabel II.3 : Pengukuran skala likert

Kategori Penilaian	Bobot
Baik	3
Cukup	2
Kurang	1

Sumber: Sugiyono, 2016: 93

Berdasarkan nilai yang ditetapkan untuk responden, dengan persentase Baik 66%-100%, Cukup 36%-65%, Kurang 1%-35% dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan:

1. Teknik Pengukuran Variabel Bebas yaitu Pengaruh Kompensasi

Variabel (X) Kompensasi setiap indikator dapat dilihat dan dikategorikan sebagai berikut:

1) Finansial, dapat dikatakan:

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 66-100%

Cukup : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 36-65%

Kurang : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 1-35%

2). Non Finansial

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 66-100%

Cukup : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 36-65%

Kurang : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 1-35%

2. Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

Variabel (Y) Kinerja Karyawan setiap indikator dapat dilihat dan dikategorikan sebagai berikut:

1). Kualitas, dapat dikatakan:

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 66-100%

Cukup : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 36-65%

Kurang : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 1-35%

2). Kuantitas

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 66-100%

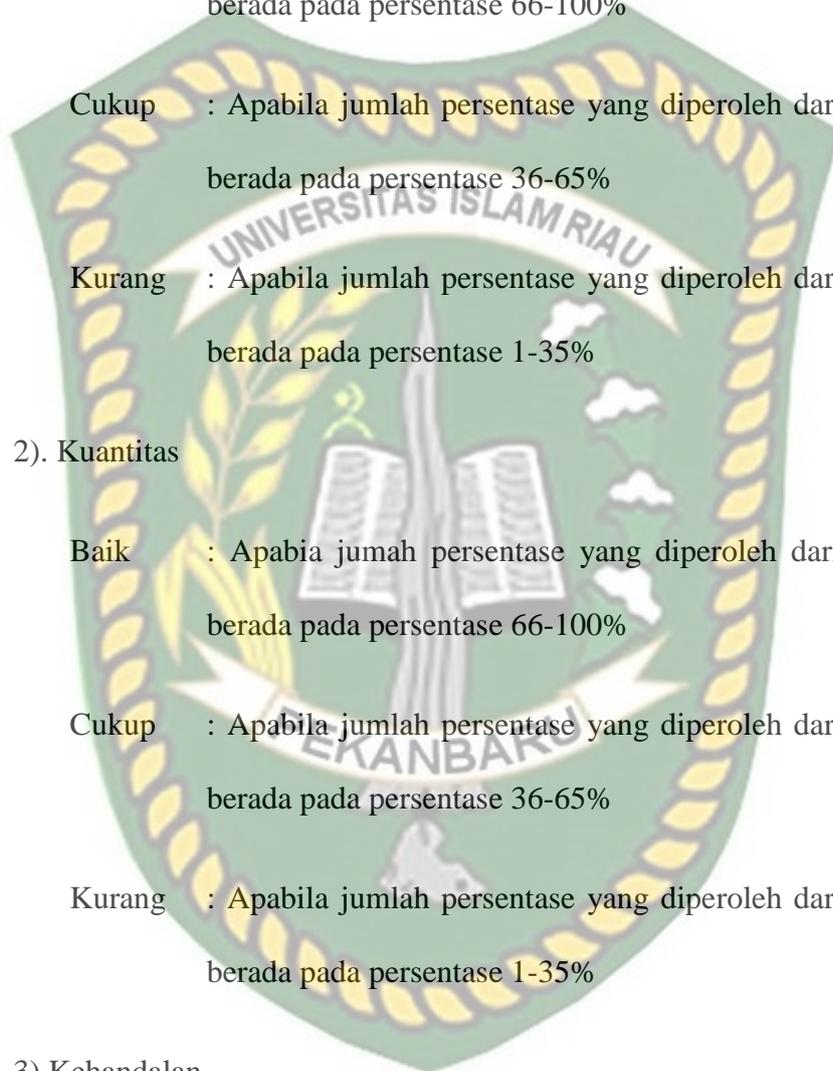
Cukup : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 36-65%

Kurang : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 1-35%

3) Kehandalan

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 66-100%

Cukup : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koisioner berada pada persentase 36-65%



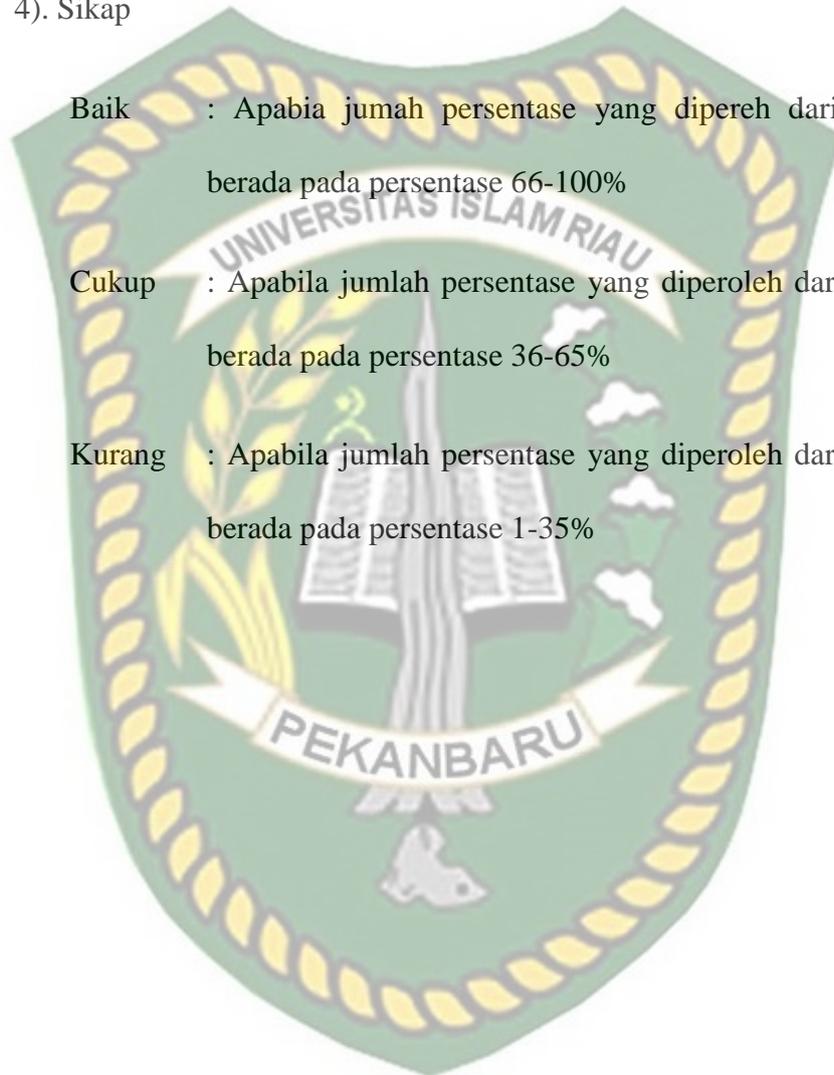
Kurang : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koesioner berada pada persentase 1-35%

4). Sikap

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koesioner berada pada persentase 66-100%

Cukup : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koesioner berada pada persentase 36-65%

Kurang : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari koesioner berada pada persentase 1-35%



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, Sugiyono 2015). Menurut Sugiyono (2015) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik (satu variabel independen atau lebih independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah sakit umum indah Baganbatu yang beralamatkan di jalan Jenderal sudirman, kota Baganbatu, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Alasan penulis melakukan penelitian di lokasi ini karena Rumah sakit umum indah baganbatu merupakan satu satunya rumah sakit umum yang ada di kota baganbatu, tetapi banyak pasien yang mengeluh akan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut, dengan diberinya kompensasi, peneliti ingin melihat apakah kinerja karyawan menjadi lebih baik atau tidak.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2019).

Tabel 111.1 . Populasi dan Sampel Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

No	Unit Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Informan :			
1	Direktur	1	1
Responden :			
1	Karyawan:		
	Medis	15	6
	Perawat	21	11
	Bidan	13	6
	PPA	18	9
	Administrasi	4	2
	Umum	29	16
Jumlah		101	51

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2020

D. Teknik Penarikan Sampel

Berdasarkan pertimbangan penelitian, maka untuk menentukan Populasi dan Sampel pada direktur digunakan penarikan sensus karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar.

Sedangkan karyawan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan suatu tujuan dan pertimbangan tertentu, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden penelitian.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh dari lapangan melalui percobaan, survei dan observasi. Dalam hal ini, data diperoleh melalui proses penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung dan data yang diperoleh dari hasil jurnal dan buku yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket atau kuesioner.

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab, agar peneliti memperoleh data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian.

2. Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Data yang didapat melalui observasi langsung terdiri dari pengamatan secara rinci tentang kegiatan, perilaku, tindakan orang-orang, serta juga keseluruhan kemungkinan interaksi interpersonal dan segala hal yang dapat diamati.

3. Interview (wawancara)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung terhadap informan yang berhubungan dengan penelitian melalui daftar pedoman wawancara yang sesuai dengan permasalahan.

4. Studi Perpustakaan

Studi ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang berguna dalam perumusan teori dan landasan bagi penganalisaan data primer serta menelaah data melalui literatur yang tersedia.

5. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2015:12).

1. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu dengan mengolah data yang diperoleh disajikan dalam tabel frekuensi dan persentase Selanjutnya dengan metode analisis kualitatif, data yang diperoleh berupa hasil wawancara kepada informan, kemudian dianalisis dan dijelaskan, selanjutnya sikap ilmiah peneliti didukung oleh konsep dan teori. Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilakukan dengan pendekatan metode kuantitatif dengan alat uji statistik.

1) Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat, dalam uji validitas hanya instrumen yang terdiri dari beberapa item dan diukur dengan skala likert. Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya butir-butir pertanyaan dalam koefisien, dengan demikian suatu koefisien dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sugiyono, 2008).

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tepat atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

2) Regresi Liner Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen Sugiyono (2017: 298)

Adapun persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

2. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas. Dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (r^2) dari fungsi permintaan semakin besar r^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu

regresi linear yang digunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu di sertai nilai r^2 sebagai ukuran kecocokan.

2. Uji-t

Uji-t statistik, bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji-t dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ bila nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} berarti variabel tersebut signifikan, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, atau sebaliknya.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A, Sejarah Ringkas Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu merupakan salah satu rumah sakit milik swasta dibawah naungan yayasan indah rokanhilir yang berrada di JL. Lintas Sumatera Utara Riau di Kota Baganbatu Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau yang mulai beroperasi sejak tanggal 23 September 2003. Sebelumnya merupakan pelayanan kesehatan bebentuk balai pengobatan sehubungan dengan perkembangan waktu dan pertumbuhan penduduk yang pesat di Kota Baganbatu sehingga memerlukan pelayanan kesehatan yang lebih baik, maka dikembangkanlah balai pengobatan Rumah Sakit Umum.

Saat ini Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu berstatus sebagai rumah sakit rujukan kelas D yang memberikan pelayanan kesehatan secara umum maupun bekerjasama dengan jaminan kesehatan nasional yang diprogramkan oleh pemerintah yaitu BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan lainnya dari program pemerintah daerah.

Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu menyelenggarakan asuhan medis, asuhan keperawatan dan pelayanan umum 24 jam yang meliputi pelayanan unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap yang didukung oleh beberapa pelayanan penunjang medis dan penunjang non medis,

B. Visi, Misi, Moto Dan Tujuan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

1. Visi

Adapun Visi Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu adalah : “ Menjadi Rumah Sakit pilihan yang memberikan pelayanan secara prima”.

2. Misi

Dalam mencapai visinya, Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu memiliki misi sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang cepat dan tepat
2. Mengutamakan kepuasan dan keselamatan pasien
3. Memberikan pelayanan yang profesional
4. Memberikan pelayanan kesehatan yang terjangkau dan humanis.

3. Motto

Adapun motto Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu adalah: “Kesembuhan Anda Adalah Kebahagiaan Kami”.

4. Tujuan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Berikut adalah tujuan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu dalam menjalankan misinya untuk mencapai visi adalah:

1. Tujuan Umum

Turut membantu program pemerintah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya dengan memberikan

pelayanan kesehatan secara optimal kepada masyarakat sesuai dengan standar yang ditetapkan melalui peraturan dan perundang undangan,

2. Tujuan Khusus

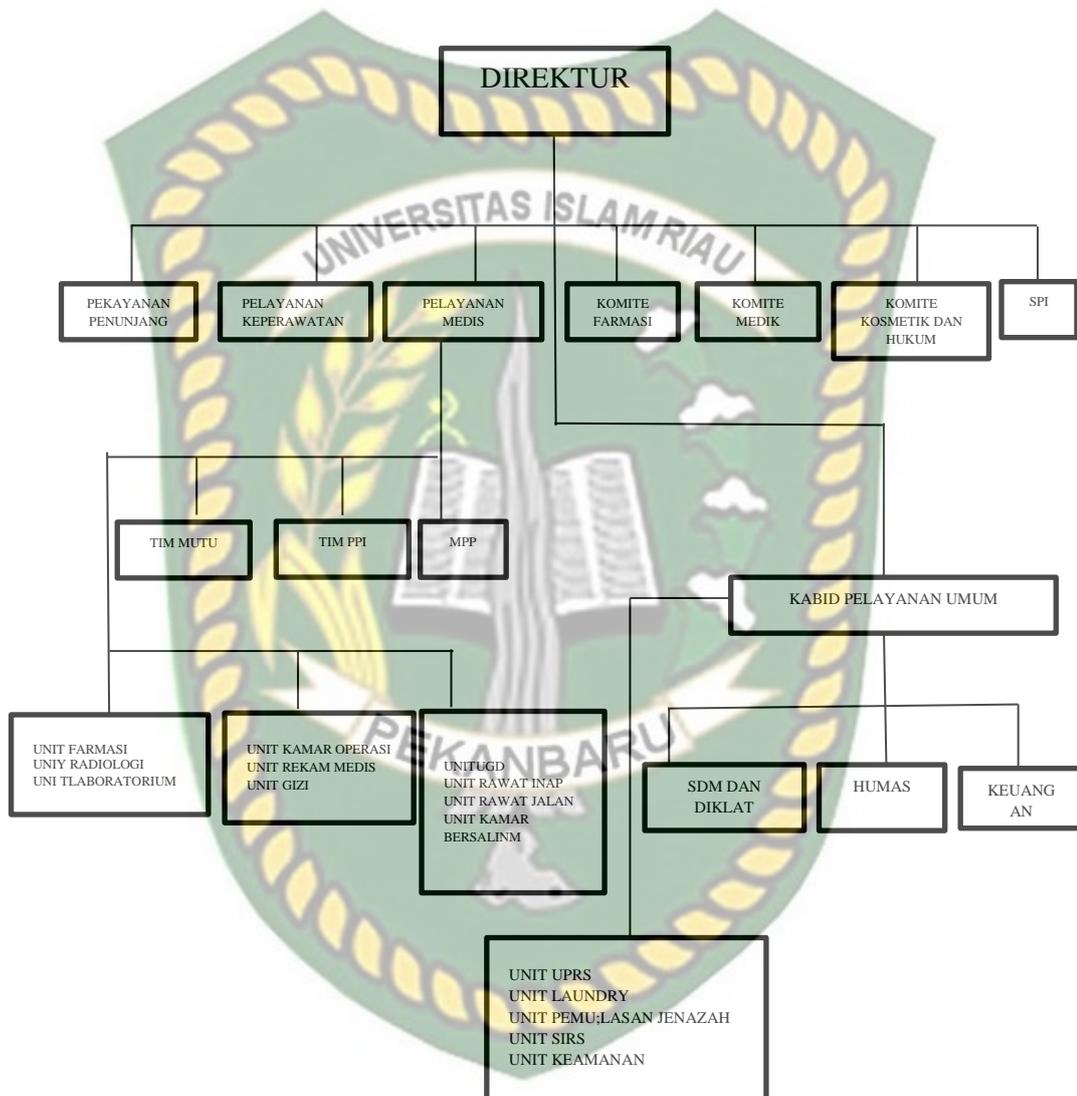
- a. Mengembangkan pelayanan rumah sakit seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b. Membangun kepercayaan masyarakat dalam pemberian pelayanan kesehatan untuk lebih baik.
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan secara profesional dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.

C. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tisp bsgisn serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan dalam kegiatan operasional untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Struktur organisasi memiliki arti penting untuk mencapai tujuan dari Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu. Struktur organisasi ini disusun berdasarkan ketentuan untuk menjelaskan segala fungsi kewajiban dan tanggung jawab setiap personil pada masing-masing bidanf yang ditempati.

GAMBAR IV,1: Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu



Sumber: Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Tabel IV.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Jabatan	Nama
Direktur	dr. Indah Maharani HSB
Kabid pelayanan penunjang	Nur Azizah Panjaitan. AMK
Kabid pelayanan keperawatan	Ahmad Yani Munthe, AMK
Kabid pelayanan medis	dr. Fredy Sukamto
Komite farmasi	Siti Aniroh, S.Farm.Apt
Komite Medik	dr. Jhon Haruns,Sp.B
Komite etik dan hukum	Darma Ardiansyah, SH
SPI	dr. Fredy Sukamto
Tim Mutu	dr. Tugi Santoso
Tim PPI	dr. Desiliani Silalahi
MPP	Utari Umami, AMK
Kabid Pelayanan Umum	Ahmad Ridwan
SDM dan Diklat	Mardiana, Amd.Keb
Humas	Thomas L Rianto
Keuangan	Riyanto, SE
Unit Farmasi	Khoiriyah YS, Amd.Far
Unit Radiologi	Rita Magdalena Sinamo
Unit Laboratorium	Sri Wahyuni, AMK
Unit Kamar Operasi	Sumarno, AMK
Unit Rekam Medis	Muslim Efendi
Unit Gizi	T. Winda Insyani, Amd.Gz
Unit UGD	Amri Putra, Amd.Kep
Unit Rawat Inap	Ninik Indah Kurnia, Amd.Keb
Unit Rawat Jalan	Fitriani Hsb, AMK
Unit Kamar Bersalin	Mulyani Br. Sinaga, Amd.Keb
Unit UPRS	Wagiman

Unit Laundry	Rubiatusun
Unit Pemulasan Jenazah	Rico Septa Irana
Unit SIRS	PuputLestari
Unit Keamanan	Misrianto

Sumber: Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

5. Fungsi dan Tugas Organisasi

1. Unit Struktural

a. Direktur

Direktur adalah kepala atau pejabat tertinggi di Rumah Sakit Umum Indah baganbatu

b. Bidang Pelayanan

Bidang pelayanan adalah pejabat yang membantu direktur dalam pelaksanaan pelayanan yang ada di Rumah Sakit Umum indah Baganbatu yang terdiri dari:

1. Bidang pelayanan umum
2. Bidan pelayanan medik
3. Bidan pelayanan keperawatan
4. Bidang penunjang medik

c. Unit kerja

Unit kerja adalah wadah struktural yang terdiri dari tenaga ahli atau profesi yang memiliki fungsi tertentu sebagai yang tak terpisahkan dari rumah sakit, baik fungsi pelayanan maupun fungsi pendukung pelayanan.

Unit kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu terdiri dari:

1. Unit gawat darurat
2. Unit rawat jalan
3. Unit rawat inap
4. Unit radiologi
5. Unit laboratorium

6. Unit farmasi
7. Unit gizi
8. Unit rekam medik
9. Unit HCU
10. Unit bedah
11. Unit pemeliharaan sarana rumah sakit
12. Unit sistim informasi rumah sakit
13. Unit linen
14. Unit pemulasaran jenazah
15. Unit satuan Pengamanan

2. Unit Non Struktural

a. Komite

Komite adalah wadah unsur organisasi yang terdiri dari tenaga ahli atau profesi yang dibentuk untuk membrtikan pertimbangan strategis kepada direktur dalam rangka peningkatan dan pengembangan pelayanan rumah sakit.

Komite yang ada di Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu terdiri dari:

1. Komite medik
2. Komite keperawatan
3. Komite etik dan hukum
4. Komite farmasi dan terapi

b. Tim

Tim adalah wadah unsur organisasi rumah sakit yang dibentuk untuk bertanggung jawab terhadap bidang tertentu dalam rangka peningkatan dan pengembangan pelayanan rumah sakit.

Tim yang ada di Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu terdiri dari:

1. Tim peningkatan mutu dan keselamatan pasien
2. Tim pencegahan dan penanggulangan infeksi
3. Tim PONEK
4. Tim Tb DOT

c. Satuan Pemeriksaan Internal

Satuan pemeriksaan internal adalah wadah unsur organisasi yang dibentuk untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan internal penyelenggaraan rumah sakit.

d. Manajemen Pelayanan Pasien

Manajemen pelayanan pasien adalah merupakan wadah unsur organisasi didalam rumah sakit yang dibentuk untuk memandu pasien agar mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pasien.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan penelitian yang mengangkat judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum indah baganbatu, penelitian ini mengambil data yang dibutuhkan dalam hal mengambil kesimpulan. Adapun data dan hasil responden yang dilakukan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang disebarkan oleh penulis yang berisikan mengenai nama, jenis kelamin, umur, profesi dan tingkat pendidikan yang merupakan karyawan rumah sakit umum indah baganbatu, maka terlebih dahulu akan di analisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu 50 responden, untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan dibawah ini:

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu dengan cara penyebaran koesioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas responden penelitian yang dilakukan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	17	34%
2	Perempuan	33	66%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel V.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang atau 34% dan jumlah responden perempuan berjumlah 33 orang atau 66% sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 50 responden yaitu karyawan rumah sakit umum indah baganbatu yaitu paling banyak perempuan yang berjumlah 33 orang dengan persentase 66%.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan apa yang harus atau tidak dilakukan. Usia dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menilai dan menyelesaikan suatu permasalahan dengan jalan pikiran yang lebih matang. Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21-25	21	42%
2	26-30	19	38%
3	31-35	7	14%
4	>36	3	6%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel V.2 diatas, dijelaskan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun berjumlah 21 orang atau 42%, usia 26-30 tahun berjumlah 19 orang atau 38%, usia 31-35 tahun berjumlah 7 orang atau 14%, usia lebih dari 36 tahun berjumlah 3 orang atau 6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 50 responden yaitu karyawan rumah sakit umum indah baganbatu paling banyak berusia 21-25 tahun dengan persentase 42%.

3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum indah baganbatu dengan cara penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti maka identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	9	18%
2	Diploma	25	50%
3	Sarjana	16	32%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah,2021

Berdasarkan tabel V.3 diatas, dijelaskan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 9 orang atau 18%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma berjumlah 25 orang atau 50%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 16 orang atau 32%. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa dari 50 responden yaitu karyawan rumah sakit umum indah baganbatu paling banyak adalah tingkat pendidikan Diploma dengan jumlah 25 orang dengan persentase 50%.

B. Analisis Kompensasi Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Insah Baganbatu

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap indikator-indikator penelitian, yaitu kompensasi.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, bonus fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun non keuangan menurut yani (2012:95). Adapun indikator-indikator yang akan penulis gunakan dalam mencari hasil dari penelitian ini yaitu finansial dan non finansial.

1. Finansial

Kompensasi finansial yaitu sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi baik dibayarkan secara langsung seperti gaji, bonus, dan diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan. Adapun berikut jawaban responden tentang indikator finansial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Indikator Finansial

No	Item Yang Dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Rumah Sakit memberikan kenaikan Gaji dan bonus	13 (26%)	31 (62%)	6 (12%)	50 (100%)
2	Rumah Sakit memberikan Tunjangan	17 (34%)	29 (58%)	4 (8%)	50 (100%)
Jumlah		30	60	10	100
Rata-rata		15	30	5	50
Persentase		30%	60%	10%	100%
Kategori				Cukup Baik	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan untuk item pernyataan pertama dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban baik berjumlah 13 orang dengan persentase 26%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 31

orang dengan persentase 62%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 6 orang dengan persentase 12%.

Pernyataan kedua dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 17 orang dengan persentase 34%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 29 orang dengan persentase 58%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 4 orang dengan persentase 8%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan jawaban responden, maka nilai rata-rata yang didapat dari 2 item penilaian indikator finansial yaitu sebesar 60% ini menunjukkan kategori “Cukup Baik”. Artinya pemberian kompensasi dalam bentuk Gaji, bonus dan tunjangan sudah dilakukan perusahaan namun kenaikan gaji belum dilakukan secara merata karena pemberian kenaikan gaji harus dilihat dari prestasi kerja karyawan, hal ini menyebabkan pencapaian kerja karyawan kurang maksimal.

Berikut hasil wawancara dengan Manager Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu yaitu dr. Indah Maharani Hasibuan pada tanggal 13 oktober 2021 menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini kami sudah menerapkan kompensasi bagi karyawan di setiap 3 tahun sekali namun pemberian kenaikan gaji tidak langsung diberikan keseluruhan karyawan, melainkan masih diberikan pada medis dan PPA saja”.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa kompensasi penetapan kenaikan gaji, bonus dan pemberian tunjangan kepada

karyawan sudah dilakukan namun tidak langsung merata kepada seluruh karyawan, sehingga ini menyebabkan kurangnya semangat bekerja karyawan dan mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan dan membuat para pasien tidak puas dengan pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan terhadap responden mengenai indikator finansial dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu dapat disimpulkan masuk pada kategori Cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner responden dengan persentase 60% dan juga dengan hasil wawancara yang telah dilakukan.

2. Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, dan lainnya. Berikut merupakan jawaban responden mengenai indikator non finansial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Non Finansial

No	Item Yang Dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Rumah Sakit memberikan fasilitas kerja karyawan	25 (50%)	19 (38%)	6 (12%)	50 (100%)
2	Rumah Sakit menaikkan jabatan pada karyawan	6 (12%)	23 (46%)	21 (42%)	50 (100%)
3	Rumah Sakit memberikan asuransi kesehatan pada karyawan	11 (22%)	9 (18%)	30 (60%)	50 (100%)
Jumlah		42	51	57	150
Rata-rata		14	17	19	50
Persentase		28%	36%	38%	100%
Hasil Kategori				Kurang baik	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel V.5 diatas dapat diketahui untuk item pernyataan pertama dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban baik berjumlah 25 orang dengan persentase 50%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 19 orang dengan persentase 38%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 6 orang dengan persentase 12%.

Pernyataan kedua dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 6 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 23 orang dengan persentase 46%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 21 orang dengan persentase 42%.

Pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 11 orang dengan persentase 22%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 9 orang dengan persentase 18%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 30 orang dengan persentase 60%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan jawaban responden, maka nilai rata-rata yang di dapat dari 3 item penilaian indikator Non Finansial yaitu sebesar 38% , ini menunjukan pada kategori “kurang baik”.

Berikut hasil wawancara dengan direktur Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu yaitu dr. Indah Maharani Hasibuan pada tanggal 13 oktober 2021:

“sejauh ini kompensasi non finansial sudah kami terapkan dengan tujuan agar karyawan bekerja dengan maksimal, namun pemberian fasilitas kepada karyawan belum di berikan ke setiap unit kerja, hanya beberapa unit kerja saja”.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi non finansial oleh perusahaan sudah di terapkan namun belum maksimal, hanya diberikan pada beberapa unit kerja saja, tidak kesemua unit kerja. Sehingga membuat sebagian karyawan bekerja kurang maksimal.- Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara, dan observasi dilapangan terhadap

responden mengenai indikator Non finansial dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu dapat disimpulkan masuk pada kategori Kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner responden dengan persentase 38% dan juga dengan hasil wawancara yang telah dilakukan.

Dari kedua indikator kompensasi tersebut yaitu indikator finansial dan non finansial, maka rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel V.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Item Yang Dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Finansial	15 (30%)	30 (60%)	5 (10%)	60 (100%)
2	Non Finansial	14 (28%)	17 (34%)	19 (38%)	50 (100%)
Jumlah		29	47	24	100
Rata-rata		14	24	12	50
Persentase		28%	48%	24%	100%
Hasil Kategori				Cukup Baik	

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari tabel V.6 diatas menunjukkan pada indikator finansial responden yang menjawab baik berjumlah 15 orang dengan persentase 30%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 30 orang dengan persentase 60%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 5 orang dengan persentase 10%.

Pada indikator non finansial responden yang menjawab baik berjumlah 14 orang dengan persentase 28%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 17 orang dengan persentase 34%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 19 orang dengan persentase 38%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan jawaban responden maka nilai rata rata yang di dapatkan dari 2 indikator pada variabel kompensasi sebesar 48%, ini menunjukkan pada kategori “cukup baik”. Dapat disimpulkan penerapan kompensasi pada Rumah Sakt Umum Indah Baganbatu belum maksimal dimana belum meratanya pemberian kompensasi pada setiap karyawan sehingga mengakibatkan karyawan bekerja kurang maksimal.

C. Analisis Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian, distribusi frekuensi hasil jawaban merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu kinerja karyawn.

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:106). Adapun indikator-indikator yang akan

penulis gunakan dalam mencari hasil dari penelitian ini yaitu Kualitas, kuantitas, kehandalan, sikap.

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah setiap karyawan memiliki upaya pencapaian kerja yang meliputi ketepatan waktu, ketelitian kerja dan mutu kerja. Berikut merupakan jawaban responden mengenai indikator kualitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas

No	Item Yang Dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Karyawan bekerja dengan ketepatan waktu kerja	16 (32%)	20 (40%)	14 (28%)	50 (100%)
2	Karyawan bekerja dengan menerapkan ketelitian kerja	10 (20%)	20 (40%)	20 (40%)	50 (100%)
3	Karyawan bekerja dengan mengutamakan mutu kerja	18 (36%)	20 (40%)	12 (24%)	50 (100%)
Jumlah		44	60	46	150
Rata-rata		15	20	15	50
Persentase		30%	40%	30%	100%
Hasil Kategori				Cukup Baik	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel V.7 dapat dijelaskan untuk item pernyataan pertama dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban baik berjumlah 16 orang dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 14 orang dengan persentase 28%.

Pernyataan kedua dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 10 orang dengan persentase 20%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40%.

Pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 18 orang dengan persentase 36%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 12 orang dengan persentase 24%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan jawaban responden, maka nilai rata-rata yang didapatkan dari 3 item penilaian indikator kualitas yaitu sebesar 40% ini menunjukkan pada kategori “Cukup Baik”, dengan arti kualitas karyawan dalam bekerja sudah berlangsung baik, namun dilihat dari jawaban responden belum semua karyawan memiliki ketepatan waktu dalam bekerja dan ketelitian kerja hal ini dikarenakan pengaruh dari kompensasi yang belum merata, sehingga sebagian karyawan belum bekerja dengan maksimal.

Berikut wawancara dengan Manager Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu yaitu dr. Indah Maharani Hasibuan pada tanggal 13 oktober 2021

“sejauh ini menurut saya karyawan sudah bekerja dengan tepat waktu dan memiliki ketelitian kerja, namun bagi saya belum semua karyawan yang teliti dalam bekerja, masih ada karyawan yang ceroboh dalam bekerja”.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dapat diketahuibahwa kualitas kerja karyawan belum secara menyeluruh terlihat masih ada karyawan yang datang dan pulang kerja tidak sesuai jam kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi penelitian dilapangan terhadap responden mengenai indikator kualitas dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu dapat disimpulkan masuk pada kategori Cukup Baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner responden dengan persentase 40% dan juga dengan hasil wawancara yang telah dilakukan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam pencapaian hasil kerja dan penyelesaian, dan target yang dicapai. Berikut merupakan jawaban responden tentang indikator kuantitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas

No	Item Yang Dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pencapaian Hasil Kerja Karyawan	9 (18%)	18 (36%)	23 (46%)	50 (100%)
2	Karyawan Cekatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan	11 (22%)	20 (40%)	19 (38%)	50 (100%)
3	Tercapainya target yang ingin dicapai	12 (24%)	10 (20%)	28 (56%)	50 (100%)
Jumlah		32	48	70	150
Rata-rata		11	16	23	50
Persentase		22%	32%	46%	100%
Hasil pengukuran Kategori				Kurang Baik	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel V.8 dijelaskan untuk item pernyataan pertama dapat dilihat bahwa responden yang memberikan jawaban baik berjumlah 9 orang dengan persentase 18%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 18 orang dengan persentase 36%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 23 orang dengan persentase 46%.

Pernyataan kedua dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 11 orang dengan persentase 22%, responden yang menjawab cukup

baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 19 orang dengan persentase 38%.

Pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 12 orang dengan persentase 24%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 10 orang dengan persentase 20%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 28 orang dengan persentase 56%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan jawaban responden, maka nilai rata-rata yang didapat dari 3 item penilaian indikator kuantitas yaitu sebesar 46% ini menunjukkan pada kategori “Kurang baik”. Dengan arti kuantitas karyawan belum mencapai hasil kerja dan target yang akan dicapai dilihat belum maksimal, dimana terlihat dari data yang penulis ketahui bahwa menurunnya jumlah pasien yang melakukan rawat jalan dan rawat inap setiap tahunnya.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan manager Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu yaitu dr. Indah Maharani Hasibuan pada tanggal 13 oktober 2021

“menurut saya karyawan belum bekerja dengan maksimal dilihat dari menurunnya jumlah pasien yang melakukan rawat jalan dan rawat inap, ini disebabkan mereka merasa tidak puas dengan pelayanan sebagian karyawan kami, saya melihat dari kotak saran yang ditulis pasien yang akhirnya mengakibatkan pendapatan rumah sakit menurun setiap tahunnya”.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap pernyataan tentang indikator kuantitas, dimana penulis melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan yang sedang melayani pasien. Terlihat sebagian karyawan tidak melayani dengan ramah, sebagian karyawan bersikap sombong kepada pasien. Ini jelas berpengaruh dengan kenyamanan pasien dirumah sakit indah baganbatu, pasien tidak nyaman dan tidak ingin berobat lagi dirumah sakit tersebut sehingga mempengaruhi target yang ingin dicapai rumah sakit.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara, dan observasi yang peneliti lakukan terhadap responden mengenai indikator kuantitas dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu dapat disimpulkan masuk pada kategori Kurang baik dilihat dari jawaban responden sebesar 46%, serta dilihat dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan.

3. Kehandalan

Kehandalan adalah kemampuan setiap karyawan yang dilihat dari keterampilan kerja karyawan dan inisiatif kerja karyawan. Berikut merupakan jawaban responden mengenai indikator kehandalan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kehandalan

No	Item Yang Dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Karyawan menerapkan keterampilan dalam bekerja	4 (8%)	23 (46%)	23 (46%)	50 (100%)
2	Karyawan menerapkan inisiatif dalam bekerja	3 (6%)	19 (38%)	28 (56%)	50 (100%)
Jumlah		7	42	51	100
Rata-rata		4	21	25	50
Persentase		8%	42%	50%	100%
Hasil pengukuran kategori				Kurang baik	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel V.9 dapat dilihat untuk item pernyataan pertama responden yang menjawab baik berjumlah 4 orang dengan persentase 8%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 23 orang dengan persentase 46%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 23 orang dengan persentase 46%.

Pernyataan kedua dapat dilihat responden yang menjawab baik berjumlah 3 orang dengan persentase 6%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 19

orang dengan persentase 38%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 28 orang dengan persentase 56%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan jawaban responden, maka nilai rata-rata yang di dapatkan dari 2 item penilaian indikator kehandalan yaitu sebesar 50%. Ini menunjukan kepada kategori “kurang baik” dengan arti karyawan belum terampil dan sebagian karyawan belum memiliki inisiatif dalam bekerja, sehingga karyawan belum bekerja dengan maksimal.

Berikut hasil wawancara dengan manager Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu yaitu dr. Indah Maharani Hasibuan pada tanggal 13 oktober 2021

“menurut saya kehandalan yang dimiliki karyawan lama sudah cukup baik, namun bagi karyawan baru masih kurang baik. Karyawan baru masih kurang terampil dan berinisiatif dalam bekerja, tetapi jika sudah di arahkan mereka cukup cepat tanggap dan langsung menerapkannya”.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap pernyataan mengenai indikator kehandalan. Dimana penulis melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan rumah sakit umum indah baganbatu, bahwa terlihat sebagian karyawan belum memiliki inisiatif dalam bekerja dilihat dari karyawan harus diperintah terlebih dahulu sebelum melakukan suatu pekerjaan, ini jelas berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, dengan kinerja karyawan yang lamban maka dapat mempengaruhi hasil akhir dari kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi peneliti terhadap responden mengenai indikator kehandalan dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganabatu dapat disimpulkan masuk pada kategori kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner responden dengan persentase 50% dan juga hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan.

4. Sikap

Sikap adalah sejauh mana karyawan mentaati aturan kerja, mau diperintah sehingga karyawan memiliki sikap saling bekerjasama. Berikut merupakan jawaban responden mengenai indikator sikap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sikap

No	Item Yang Dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Karyawan memiliki jiwa saling bekerjasama	7 (14%)	18 (36%)	25 (50%)	50 (100%)
2	Karyawan memiliki sikap taat aturan kerja	4 (8%)	20 (40%)	26 (52%)	50 (100%)
3	Karyawan memiliki sikap mau diperintah	12 (24%)	13 (26%)	25 (50%)	(100%)
Jumlah		23	51	76	150

Rata-rata	8	17	25	50
Persentase	16%	34%	50%	100%
Hasil pengukuran kategori				Kurang baik

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel V.10 dapat dijelaskan untuk item pernyataan pertama dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 7 orang dengan persentase 14%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 18 orang dengan persentase 36%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 25 orang dengan persentase 50%.

Pernyataan kedua dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 4 orang dengan persentase 8%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 20 dengan persentase 40%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 26 orang dengan persentase 52%.

Pernyataan ketiga dapat dilihat bahwa responden yang menjawab baik berjumlah 12 orang dengan persentase 24%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 13 orang dengan persentase 25%, responden yang menjawab kurang baik berjumlah 25 orang dengan persentase 50%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan jawaban responden, maka nilai rata-rata yang di dapatkan dari 3 item penilaian indikator sikap yaitu sebesar 50%. Ini menunjukkan pada kategori “kurang baik” dengan arti sebagian karyawan belum memenuhi kategori dari sub indikator pada indikator sikap. Sebagian karyawan belum taat aturan kerja, susah untuk di perintah dan belum saling bekerjasama sehingga mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan.

Berikut hasil wawancara kepada manager Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu yaitu dr. Indah Maharani hasibuan pada tanggal 13 oktober 2021:

“Menurut saya karyawan sudah saling bekerjasama dan mau di perintah dalam bekerja, namun belum semua karyawn yang taat aturan kerja, masih ada sebagian karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja meskipun rumah sakit sudah mnerapkan sistem part time.”.

Selanjutnya dari hasil observasi yang penulis lakukan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu terhadap pernyataan indikator sikap. Dimana penulis melakukan pengamatan langsung terhadap karuawan saat mereka sedang bekerja di Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu terlihat memang ada karyawan yang datang terlambat saat bekerja.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan observasi peneliti terhadap responden mengenai indikator sikap dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu dapat disimpulkan masuk pada kategori Kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner responden dengan persentase 50% dan juga dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan.

Dari ke empat indikator kinerja yaitu Kualitas, Kuantitas, Kehandalan, dan Sikap. Maka rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel V.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Item Yang Dinilai	Kategori Ukuran			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Kualitas	15 (30%)	20 (40%)	15 (30%)	50 (100%)
2	Kuantitas	11 (22%)	16 (32%)	23 (46%)	50 (100%)
3	Kehandalan	4 (8%)	21 (42%)	25 (50%)	50 (100%)
4	Sikap	8 (16%)	17 (34%)	25 (50%)	50 (100%)
Jumlah		38	74	88	200
Rata-rata		9	18	22	50
Persentase		18%	32%	44%	(100%)
Hasil Pengukuran Kategori				Kurang baik	

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden karyawan Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu berdasarkan indikator menurut Mangkunegara,(2009:106) yaitu Kualitas, Kuantitas, Kehandalan dan Sikap. Responden yang menjawab baik dengan persentase 18%, responden yang menjawab cukup baik dengan persentase 32%, responden yang menjawab kurang baik dengan persentase 44%.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil kuesioner variabel kinerja dikategorikan “kurang baik”. Dari data penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah

Baganbatu masih kurang baik berdasarkan indikator menurut Mangkunegara,(2009:106). Hal ini tentu berdampak buruk bagi Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu.

D. Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

1. Pengujian Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengetahui keandalan dan kekonsistenan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner mengenai kompensasi dan kinerja karyawan maka diperlukan suatu uji instrumen penelitian. Instrumen yang baik adalah instrumen yang telah teruji validitas dan juga reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti melalui kuesioner kepada para responden melalui variabel kompensasi dan kinerja karyawan maka diperlukan uji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran dan ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner Kompensasi dan kinerja karyawan digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur apa

yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu menjadi alat ukur dalam fenomena yang diteliti.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dapat dikatakan valid. Dapat diketahui r_{tabel} sebesar 0,279 berada pada 5% derajat defisiensi. Uji validitas kuesioner Kompensasi dan Kinerja dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 24, dengan hasil sebagai berikut:

1). Uji Validitas Data Kompensasi

Hasil uji validitas data kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.12 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi (X)	X ₁	0,745	0,279	Valid
	X ₂	0,437	0,279	Valid
	X ₃	0,508	0,279	Valid
	X ₄	0,503	0,279	Valid
	X ₅	0,485	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing indikator pernyataan untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Artinya keseluruhan butir indikator variabel kompensasi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat diandalkan.

2). Uji Validasi Data Kinerja

Hasil uji validitas data variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.13 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja (Y)	Y ₁	0,289	0,279	Valid
	Y ₂	0,339.	0,279	Valid
	Y ₃	0,469	0,279	Valid
	Y ₄	0,544	0,279	Vakid
	Y ₅	0,480	0,279	Valid
	Y ₆	0,353	0,279	Valid
	Y ₇	0,381	0,279	Valid
	Y ₈	0,499	0,279	Valid
	Y ₉	0,372	0,279	Valid
	Y ₁₀	0,339	0,279	Valid
	Y ₁₁	0,385	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah,2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing indikator pernyataan untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah valid karena r_{hitung} besar dari pada r_{tabel} . Artinya keseluruhan butir indikator variabel kinerja dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat diandalkan.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama. Pengukuran yang reabilitas menunjukkan instrumen sudah dipercaya

sehingga juga menghasilkan data yang dipercaya. Uji reabilitas kuesioner kompensasi dan kinerja dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan andal apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel V.14 Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.358	16

Tabel V.15 Uji Reabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.351	5

Tabel V.16 Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.198	11

Berdasarkan hasil uji reabilitas dari variabel kompensasi (X) sebesar $0,351 > 0,60$ dan variabel Kinerja (Y) sebesar $0,198 > 0,60$, serta nilai reliabilitas variabel X dan Y $0,358 > 0,60$. Maka nilai *Cronbach Alpha* dari kedua variabel tersebut

lebih besar dari nilai koefisien α 0,60 artinya variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil penelitian yang menggunakan SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.17 Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi	.176	50	.001	.941	50	.015
Kinerja	.123	50	.056	.936	50	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas mengambil hasil pada tabel Kolmogorov-Smirnov karena sampel yang digunakan berjumlah 50 orang. Dari hasil tersebut didapatkan nilai signifikan $0,015 > 0,05$.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel V. 18 Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.611	2.424		5.615	.000
	Kompensasi	.445	.035	.263	7.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai constant (a) sebesar 13,611 sedangkan nilai Kompensasi (b) sebesar 445. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 13,611 + 445X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 13,661 artinya bahwa nilai konstanta variabel Kinerja sebesar 13,611
- b. Koefisien regresi X sebesar 445 menyatakan bahwa setiap penambahannilai 1% nilai variabel Kompensasi bertambah sebesar 445. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, semakin besar Kompensasi maka nilai Kinerja akan semakin baik.

3. Uji Hipotesis

1). Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentasi pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terkait (Kinerja). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, penulis menggunakan kriteria sebagai berikut.

Tabel V.19 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:278)

Dari hasil pengolahan dengan aplikasi SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel V.20 Hasil Koefisien Determinasi Menggunakan Aplikasi SPSS

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.663 ^a	.690	.550

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
B Dependent Variabel Kinerja

Dari tabel diatas menghasilkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,263 dengan interval koefisien berada pada 0.60-0.799 maka tingkat hubungannya termasuk kedalam korelasi kuat, kemudian diperoleh nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0.690 (69%), ini menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 31% menggambarkan variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

2). Uji t-Statistik

Uji statistik digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil regresi output dari SPSS versi 24 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V 21 Hasil Uji t-Statistik

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.611	2.424		5.615	.000
	Kompensasi	.445	.035	.263	7.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) berdasarkan nilai t di ketahui $t_{hitung} > t_{tabel} = 7.889 > 2.010$. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Cara mencari t_{tabel} :

$$T_{tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$= 0.05/2 ; 50-1-1$$

$$= 0.025 ; 48$$

$$= 2.010$$

Berdasarkan hasil SPSS versi 24 pada tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7.889, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.010. dimana $t_{hitung} > t_{tabel} = 7.889 > 2.010$. dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 berada lebih rendah pada $\alpha = 0.05$. maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, artinya variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

E. Pembahasan

1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu. Hal ini dibuktikan dari nilai hasil uji-t untuk variabel Kompensasi (X), adapun nilai t_{hitung} sebesar 7.889, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.010. dimana $t_{hitung} > t_{tabel} = 7.889 > 2.010$, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 berada lebih rendah pada $\alpha = 0.05$ yang menunjukkan pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (2019) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang baik dapat memunculkan kinerja karyawan yang maksimal. Hasil tersebut dapat dilihat dari data kuesioner, wawancara, observasi peneliti yang menunjukkan

bahwa sebagian besar responden menganggap kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab V mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum indah baganbatusecara asosiatif yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik Insidental Sampling, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu yang memiliki item penilaian finansial dan non finansial diperoleh dari hasil kuesioner, wawancara dan observasi langsung masuk dalam kategori “cukup baik” hal ini berarti dalam pemberian kompensasi oleh Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu sudah dilakukan bagi karyawan, namun belum secara menyeluruh melainkan diberikan tahapan disetiap 3 tahun sekali dengan menetapkan karyawan yang berprestasi dalam pencapaian target kerja dan disiplin kerja, kompensasi diberikan bertujuan untuk motivasi agar karyawan bekerja dengan maksimal.
2. Kinerja yang memiliki item penilaian kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap diperoleh dari hasil kuesioner, wawancara, dan observasi langsung masuk dalam kategori “kurang baik” . hal ini berarti

karyawan sudah bekerja sesuai dengan bidangnya namun sebagian karyawan belum bekerja dengan maksimal dikarenakan pemberian kompensasi yang belum merata, sebagian merasa belum puas atas apa yang diberikan Rumah sakit sehingga karyawan belum bekerja tepat waktu dan tidak taat aturan kerja.

3. Hasil uji-t membuktikan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat ditarik kesimpulan yaitu akompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu.
4. Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum indah baganbatu, dimana dapat dilihat dari data yang diperoleh peneliti mengenai kompensasi rumah sakit untuk karyawan yang belum merata sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang bekerja kurang maksimal dan bermalas-malasan.

B. Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak, tentunya sebagai masukan kepada Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu:

1. Bagi pihak Rumah Sakit Umum Indah Baganbatu diharapkan dapat memperhatikan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan,

rumah sakit dapat memberikan kompensasi secara merata kepada karyawan agar tidak ada kecemburuan sosial yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi malas-malasan dalam bekerja sehingga hasil kerja karyawan tidak maksimal. Rumah sakit juga diharapkan memperhatikan sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk bekerja agar diberi fasilitas secara merata, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan mendapat hasil yang maksimal. Dengan pemberian kompensasi dan fasilitas kerja yang baik diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak mengecewakan pasien yang datang untuk berobat di rumah sakit umum indah baganbatu.

2. Bagi pihak rumah sakit penulis menyarankan agar rumah sakit umum indah menambah karyawan baru agar karyawan lain dapat bekerja sesuai dengan jam kerja dan sesuai dengan gaji dan tunjangan yang di dapat, sekiranya rumah sakit juga mempertimbangkan mengenai bonus untuk karyawan selain medis dan PPA agar mendapat bonus sesuai hasil kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda diharapkan agar dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya seperti kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dessler, Gery. 2005. *Human Resouce Management*.(International Edition,10th Edition). London: Pearson Education, Inc.
- Dessler, Gery. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jilid 1, Edisi ke 10). Terjemahan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT Indeks.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. (Edisi II, Cetakan Ke 14) . Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen*. (Cetakan ke 18) . Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu.S.P.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2002. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, Soejidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. 2009. Human Resouce Manajement. Terjemahan Diana Angeica. . (Edisi ke-10). Jakarta: Penerbit Selemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian. 2014. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sudaryo Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Andi.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta. Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)* . Bandung: Alfabeta.

Trisnantoro Laksono. 2009. *Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Yani. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Jurnal:

Arimbawa I Kadek Putu, I Putu Dedy Kasmata Hardy, Ni Luh Gede Ari Nataia Yudha. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar*. Jurnal Adminidtrasi Binis. 13(2). 1-9.

Leonardo Edrick, Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*. Agora. 3(2). 28-31.

Pratama Stefanus Andi, Muhammad Soe'oad Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono.
2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal
Administrasi Bisnis. 25(1). 1-8.

Internet:

<https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-44-2009-rumah-sakit>

