

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPT.BLUD RUMAH SAKIT DAERAH dr.H.SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR

Adi Aspian Nur ¹⁾

¹⁾ Universitas Kaltara/Fakultas Ekonomi

¹⁾ adiaspiannur22@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kinerja karyawan mutlak perlu dilakukan oleh satuan kerja pelayanan publik dibidang kesehatan termasuk UPT.BLUD Rumah Sakit Daerah dr.H.Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor dalam menghadapi era globalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada UPT.BLUD Rumah Sakit Daerah dr.H.Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor.

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kinerja karyawan (Y). Sampel penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, observasi, dan dokumentasi dengan sampling sebanyak 173 responden. Uji statistik dengan analisis regresi berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Dari ketiga variabel diatas dengan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi lebih besar dari pada variabel kepemimpinan. Jadi variabel kompensasi lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada UPT.BLUD Rumah Sakit Daerah dr.H.Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor dengan hasil uji SPSS sebesar 5,963 dan variabel kepemimpinan dengan hasil uji SPSS sebesar 3,535.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi UPT.BLUD Rumah Sakit Daerah dr.H.Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor untuk dapat lebih memperhatikan kepentingan bawahannya dan memberikan kenyamanan dalam karyawan bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dalam suasana kerja yang lebih baik serta kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Kata kunci : [Kompensasi; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan]

1. PENDAHULUAN

Karyawan di Rumah Sakit merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan. Tenaga *medic* yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko sosial spiritual merupakan pelayanan yang unik dan dilaksanakan selama 24 jam dan secara

berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Tindakan *medic* merupakan tindakan yang penuh resiko, baik resiko kepada pasien atau kepada tenaga *medic* itu sendiri baik langsung maupun tidak langsung. Tenaga *medic* dalam memberikan pelayanan perlu mendapatkan jaminan keamanan dari resiko kecelakaan dan resiko penularan penyakit dari pasien. Dilihat dari resiko dan beban kerja yang dihadapi tenaga *medic*, manajemen harus memperhatikan semangat dan motivasi tenaga *medic* agar tetap dapat berkomitmen pada organisasi. Dalam melakukan pekerjaannya tenaga *medic* membutuhkan semangat kerja.

Semangat kerja dapat diwujudkan melalui apa yang mereka dapatkan di tempat kerja seperti kelayakan kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit secara adil, ketepatan waktu pembayaran kompensasi tersebut dan hubungan kerja yang baik atau harmonis antar pekerja serta pimpinan. Manajemen kompensasi disuatu instansi tidak terlepas dengan kebutuhan karyawan, dari hal tersebut akan tercipta timbal balik yang sangat menguntungkan dari kedua belah pihak dimana akan menjadi kontribusi dalam sebuah perusahaan. Disamping itu peran kepemimpinan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana dalam hal ini kurangnya kemampuan kepemimpinan memotivasi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan dapat menimbulkan suatu permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Mengenai perihal kompensasi dan kepemimpinan ini apabila tidak mendapatkan penanganan yang serius oleh pihak organisasi dalam kurun waktu tertentu dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan bekerja kurang optimal sehingga kinerja karyawan pun akan terganggu yang menyebabkan kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

2. KAJIAN PUSTAKA

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi atau sering juga disebut tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:8), sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia, karena manusia merupakan unsur mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan secara optimal.

Menurut Simamora (2011), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan variabel bebas (X1), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2012).

Menurut Moekijat (2010) indikator kompensasi karyawan yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan;
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan;
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan;
- 4) Fasilitas yang memadai.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan variabel bebas (X2), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (T.Hani Handoko, 2014). Seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Irham Fahmi (2012) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Bersifat adil;
- 2) Memberi sugesti;
- 3) Mendukung tercapainya tujuan;
- 4) Menciptakan rasa aman;
- 5) Sumber inspirasi;
- 6) Bersikap menghargai.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2010).

Miner (2008) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja;
2. Kuantitas;
3. Efektivitas;
4. Kemandirian;
5. Komitmen kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN |

4.1.1 Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antarvariabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksikan nilai variabel dependen. Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,164	1,340		3,853	,000
1 kompensasi	,520	,087	,437	5,963	,000
kepemimpinan	,244	,069	,259	3,535	,001

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Bentuk persamaan regresi berganda
 $Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$
 Hasil perolehan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,437.X_1 + 0,259.X_2$$

a. Koefisien untuk Kompensasi (X_1)

Dari persamaan regresi diatas terlihat nilai koefisien regresi kompensasi (β_1) bernilai positif sebesar 0,437 ini menunjukkan apabila kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan pada UPT.BLUD Rumah Sakit Daerah dr.H.Soemarno Sosroatmodjo akan meningkat sebesar 0,437. Demikian sebaliknya apabila kompensasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan pada UPT.BLUD Rumah Sakit Daerah dr.H.Soemarno Sosroatmodjo akan menurun sebesar 0,437.

b. Koefisien untuk Kepemimpinan (X_2)

Dari persamaan regresi diatas terlihat nilai koefisien regresi kepemimpinan (β_1) bernilai positif sebesar 0,259 ini menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan pada UPT.BLUD Rumah Sakit Daerah dr.H.Soemarno Sosroatmodjo akan meningkat

sebesar 0,259. Demikian sebaliknya apabila kepemimpinan mengalami penurunan maka kinerja karyawan pada UPT.BLUD Rumah Sakit Daerah dr.H.Soemarno Sosroatmodjo.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh nilai sebesar 5,963 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 5% (0,05).
- b) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal initerbukti dari hasil uji t yang memperoleh nilai sebesar 3,535 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 5% (0,05).
- c) Kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh nilai sebesar 53,731 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 5% (0,05). Hasil perhitunganmenunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan sebesar 38% sedangkan 62% sisanya di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Nur, A. A., & Wiryawan, D. (2019). Realization of Foreign Investment Value, State Investment And Working For Economic Growth In East Kalimantan. IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF), 10(2), 15–16. <https://doi.org/10.9790/5933-1002021516>
- Nur, A. A. (2021). Metode Shift Share pada Produk Domestik Regional Bruto di Kabupaten Bulungan.Journal of Economics and Regional Science,1(2), 66-83.
- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN DIRI. Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat, 2(1), 81–89.
- Nur, A. A., Wiryawan, D., & Amrie, M. Al. (2020). Kepuasan Konsumen Astra Motor Honda Tanjung Selor Terkait Pelayanan Showroom. 2(2), 109–117.
- Al Amrie, M., Nur, A. A., & Wiryawan, D. (2022). Manajemen Dan Pengelolaan Keuangan Rumah Tangga: Desa Sajau Tanjung Selor. JURNAL INOVASI PENGABDIAN MASYARAKAT, 1(1), 9-14.
- Nur, A. A., & Wiryawan, D. (2022). Program Pelatihan Pembuatan Laporan Keuangan Bagi Umkm. JURNAL INOVASI PENGABDIAN MASYARAKAT, 1(1), 1-4.
- Mader, Peri, and Adi Aspian Nur. "PENGARUH RETRIBUSI PELAYANAN KEPELABUHANAN TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2007-2013."Jurnal Ekonomi Pembangunan Wilayah1.1 (2020): 1-8.
- Nur, Adi Aspian. "ANALISIS PEMEKARAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA TERHADAP PEMBANGUNAN DI DESA JELARAI KABUPATEN BULUNGAN."Jurnal Ekonomi Pembangunan Wilayah1.2 (2021): 18-35.

- Rahmayani, Roslina Fitri, and Adi Aspian Nur. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INFLASI DI PROVINSI KALIMANTAN UTARA SELAMA PANDEMI COVID-19." *Jurnal Ekonomi Pembangunan Wilayah* 2.1 (2021): 115-125.
- Wiryawan, Dedik, and Adi Aspian Nur. "Pengaruh Ekuitas Merek (Brand Equity) Pada Keputusan Pembelian Produk Smartphone Vivo di Tanjung Selor." *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 5.02 (2021): 345-356.
- Nur, Adi Aspian. "Analisis masalah produksi usaha tambak udang di Kabupaten Berau." *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya* 11.1 (2023): 34-41.
- Nur, Adi Aspian, Suud Ema Fauziah, and Dedik Wiryawan. "Program Pelatihan Wirausaha Dalam Pemanfaatan Sampah Kertas Koran Bekas Menjadi Kerajinan JURNAL INKAM Jurnal Inovasi Pengabdian Masyarakat Fungsional Sebagai Upaya." *PLAKAT: Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat* 3.1 (2021): 1-10.
- Octaviana, Sri, Hendra Laksamana, and Adi Aspian Nur. "Meningkatkan Pelayanan JNE di Batas Negeri." *JURNAL INOVASI PENGABDIAN MASYARAKAT* 1.2 (2022): 1-7.
- Wahyuni, Rina Sri, and Adi Aspian Nur. "Memilih Strategi Bisnis Yang Tepat Bagi Generasi Muda Pada Siswa dan Siswi SMKN 1." *JURNAL INOVASI PENGABDIAN MASYARAKAT* 1.1 (2022): 5-8.