



**PENGARUH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD
TANJUNG PURA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUHAMMAD IRWAN
NPM 1725310745

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD IRWAN
NPM : 1725310745
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI
DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI RSUD TANJUNG PURA

MEDAN, JUNI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MUHAMMAD IRWAN
NPM : 1725310745
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI
DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI RSUD TANJUNG PURA

MEDAN, JUNI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD,, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Muhammad Irwan
NPM : 1725310745
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi Dan
Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja
Pegawai Di RSUD Tanjung Pura

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2019



(Muhammad Irwan)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MUHAMMAD IRWAN
 Tempat/Tgl. Lahir : baja Kuning / 09 Mei 1980
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310745
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 133 SKS, IPK 3.31
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD TANJUNG PURA	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI RSUD TANJUNG PURA	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RSUD TANJUNG PURA	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Dr. Phani Alamshah, M.T., Ph.D.)
 Dekan

Medan, 11 Oktober 2018

Pemohon,

(Muhammad Irwan)

Nomor :
 Tanggal :

Disetujui oleh:

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
 Dekan

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRINA REGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 11 Oktober 2018

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Perawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

(Emi Wahyuni, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 2560 / Perp / Bp / 2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT Perpustakaan

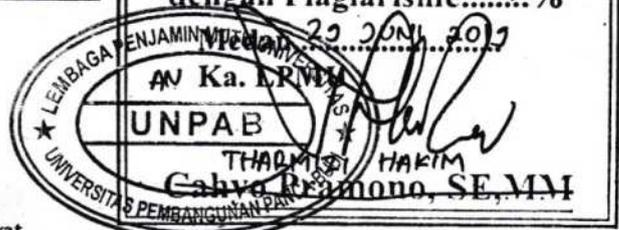
FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 28 Juni 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -

Telah Diperiksa oleh LPMU dengan Plagiarisme... 57%



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : MUHAMMAD IRWAN
Tempat/Tgl. Lahir : BAJA KUNING / 9 MAI 1980
Nama Orang Tua : SYOFYAN
N. P. M : 1725310745
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081375169044
Alamat : Desa Baja Kuning Tj. Pura Langkat

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD TANJUNG PURA, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
- 4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 3 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.250.000
5. UK. Terak 7-12	Rp. 4.260.000
	Rp. 6.450.000

29/06/19
g (Eau)

Ukuran Toga : L



Hormat saya
Muhammad Irwan
1725310745

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

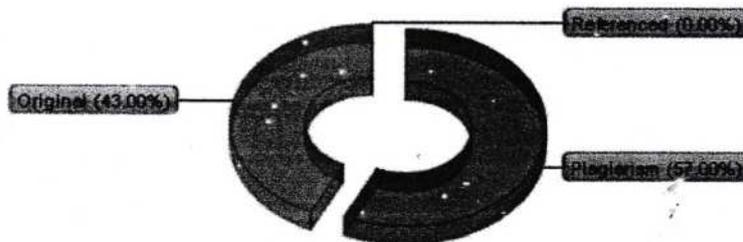
Analyzed document: 24/06/2019 17:01:24

"MUHAMMAD IRWAN_1725310745_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 13	wrds: 2249	https://www.coursehero.com/file/p5m0107a/Means-of-transport-Frequency-Percent-Valid-Perce...
% 12	wrds: 1565	http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/1209/1204
% 10	wrds: 1362	https://docplayer.info/53881211-Bab-I-pendahuluan-era-globalisasi-menyebabkan-terjadinya-p...

Show other Sources:]

Processed resources details:

295 - Ok / 44 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IRWAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310745
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
31. 5 - 2019.	ABSTRAK kerangka konseptual jadwal penelitian		di perbaiki
3. 6 - 2019	Bab IV dan V. Struktur Organisasi		di perbaiki
	Ace Sidy Mjz Hijan		

Medan, 29 Mei 2019

Diketahui/Ditetujui oleh :
 DeRah



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.

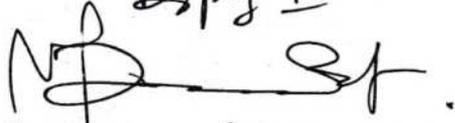


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IRWAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310745
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/5/19	Bab I Identifikasi masalah	Nf	dipenuhi
20/5/19	Bab II Kerangka konseptual	Nf	-
	Bab III Populasi	Nf	-
25/5/19	Bab IV & V Kesimpulan saran	Nf	-
31/5/19	ada sidang ujian lisan	Nf	-

Dspj I

 Nadinah Laksana, DEman

Medan, 29 Mei 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD IRWAN
Tempat / Tanggal Lahir : Baja Kuning / 09-05-1980
NPM : 1725310745
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN III

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Juni 2019

membuat pernyataan



MUHAMMAD IRWAN

ABSTRAK

Sebagai rumah sakit pemerintah, RSUD Tanjung Pura secara khusus memiliki visi untuk terwujudnya RSUD Tanjung Pura yang maju dan mandiri, dengan pelayanan yang prima dan bermutu, serta menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah secara parsial dan simultan sistem kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 86 responden, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Kompensasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Berdasarkan Uji-t menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Sedangkan hasil Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variasi kinerja pegawai yang dijelaskan dengan variabel independen kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 91.8% sedangkan sisanya sebesar 8.2% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

As a government hospital, Tanjung Pura General Hospital specifically has a vision to realize Tanjung Pura Hospital that is advanced and independent, with excellent service and quality, as well as being the first choice of referral health facilities. The problems that underlie this research whether partially and simultaneously the compensation and job satisfaction systems have a positive and significant effect on employee performance in Tanjung Pura General Hospital. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many as 86 respondents, From the results of the study showed that simultaneously Compensation and Job Satisfaction had a positive and significant effect on Employee Performance, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. Based on the t-test shows the results of the study show that partially the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance variables, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. And the results of the study show that partially the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance variables, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. While the results of the coefficient of determination test (R²) shows variations in employee performance which are explained by the independent variable compensation and job satisfaction by 91.8% while the remaining 8.2% can be explained by other independent variables such as leadership style and work environment and others.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kompensasi.....	12
a. Pengertian Kompensasi	12
b. Tujuan Kompensasi.....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	15
d. Jenis Jenis Kompensasi	17
e. Tahapan Menetapkan Kompensasi.....	18
f. Indikator Kompensasi.....	19
2. Kepuasan Kerja	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja	19
b. Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	20

c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerj	21
d. Indikator-indikator dalam Kinerja	23
3. Kinerja.....	24
a. Pengertian Kinerja.....	24
b. Kriteria-Kriteria Kinerja	25
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
d. Indikator-indikator dalam Kinerja.	28
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Konseptual.....	32
D. Hipotesis.....	35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitan	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	38
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	42
3. Uji Asumsi Klasik.....	43
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	44
5. Pengujian Hipotesis.....	45

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
1. Sejarah RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat.....	47
2. Visi dan Misi.....	48
3. Penyajian Data	52
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
5. Teknik Analisis Data.....	69
6. Analisis dan Evaluasi.....	73

7. Pengujian Hipotesis.....	75
a) Uji Pengaruh Serempak (simultant).....	75
b) Uji parsial (Uji - t)	76
c) Uji Koefisien determinan (R ²).....	78
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79
1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja	79
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	79
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja	80

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 4.1 Jumlah PNS di UPT RSUD Tanjung Pura.....	52
Tabel 4.2 Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	52
Tabel 4.3 Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	53
Tabel 4.4 Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	53
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	54
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	54
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	55
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	55
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	56
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	56
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang X1.10.....	57
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	57
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	58
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	58
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	59
Tabel 4.16 Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	59
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	60
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	60
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	61
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	61
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang X2.10.....	62
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	62
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	63
Tabel 4.24 Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	63
Tabel 4.25 Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	64
Tabel 4.26 Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	64

Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	65
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	65
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	66
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	66
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....	67
Tabel 4.32	Hasil Uji Validitas	68
Tabel 4.33	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.34	Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.35	Hasil Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.36	Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.37	Hasil Uji-t	76
Tabel 4.38	Hasil Uji Determinasi.	7

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi “Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Tanjung Pura”

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni. S.E., M.Si. selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Kepala RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lam.

Medan, Juni 2019
Penulis

(Muhammad Irwan)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lain yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam mengatur tenaga kerjanya, perusahaan mengorganisir melalui system manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien. Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi

maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam tulisan Sutrisno (2010: 94-98), “Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan”. Kalau menurut Panggabean (2014: 84) bahwa kompensasi adalah “semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan”. Sedangkan menurut Dessler (2010:125), kompensasi adalah “setiap imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu”.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbalbalik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2010:82) “kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (2012:143), antara lain: menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang berkualitas, pengendalian biaya, memenuhi peraturan-peraturan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Bentuk kompensasi finansial ada lah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi.

Pemberian kompensasi haruslah berorientasi pada prestasi kerja. Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk menentukan kompensasi yang berorientasi prestasi adalah remunerasi. De Pora (2011:3). Remunerasi kepada pegawai rumah sakit merupakan alat yang diharapkan dapat mendorong motivasi pegawai untuk bekerja secara professional dan bertanggungjawab serta menunjukkan kinerja yang diharapkan untuk mendukung kelancaran operasional layanan yang berkualitas sekaligus pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan masyarakat.

Namun demikian remunerasi juga sekaligus merupakan pengeluaran biaya oleh Rumah Sakit yang harus diperhitungkan dalam langkah-langkah manajemen untuk mempertahankan kelangsungan kehidupan institusi dalam mencapai tujuan secara keseluruhan, sesuai visi dan misi Rumah sakit, yang menjadi tanggungjawab semua pihak dari jajaran Direksi sampai kepada Pegawai Rumah Sakit di tingkat apapun.

Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda –beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan

atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang di bayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pada pegawai. Handoko (2012:155) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kebijakan kompensasi pada dasarnya merupakan dukungan yang diberikan perusahaan terkait dengan jaminan kesejahteraan bagi pegawai, dimana kesejahteraan pegawai menjadi pemicu dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan pegawai.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja tergantung pada pemimpin yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, dan bersikap adil terhadap pegawainya. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai itu sendiri.

Menurut Green & Baron (2017:159), kepuasan kerja adalah reaksi kognitif, afektif dan evaluatif dari individu yang mencerminkan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan terhadap pekerjaannya serta harapan-

harapannya terhadap masa depan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Seorang pegawai yang puas akan lebih menyukai situasi kerja dan merasa nyaman terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan atau sikap yang mempunyai individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan dapat berpengaruh pada peningkatan dan kualitas kerja.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi secara umum, tahap yang diamati adalah tahap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyatakan ataupun tidak menyatakan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Jelas manusia sebagai sumber daya mempunyai peranan yang sangat penting dalam merealisasikan kesuksesan suatu organisasi sebab meskipun sumber daya lainnya seperti modal sistem kerja yang bagus, peralatan yang canggih dan sebagainya, tanpa adanya tenaga kerja yang handal, mekanisme kerja tidak akan berjalan dengan baik. Namun dilain pihak individu-individu itu mempunyai tujuan tertentu pula yaitu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Peran sumber daya aparatur pemerintah akan berakibat pada kinerja institusi pemerintah. Banyaknya persoalan kinerja yang menjadi sumber ketidakpercayaan masyarakat yang memiliki urusan dengan birokrasi.

Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang profesional, sehingga dalam praktek penyelenggaraan publik masyarakat sebagai pengguna jasa selalu menjadi korban.

Kabupaten Langkat hanya memiliki satu Rumah Sakit Umum Pemerintah yaitu Rumah Sakit Umum Tanjung Pura yang terletak di Kecamatan Tanjung Pura. Sebagai rumah sakit pemerintah, RSUD Tanjung Pura secara khusus memiliki visi untuk terwujudnya RSUD Tanjung Pura yang maju dan mandiri, dengan pelayanan yang prima dan bermutu, serta menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan.

Berdasarkan hasil pra wawancara peneliti dengan Kepala Personalia dan beberapa pegawai bahwa masalah yang ada di perusahaan yaitu terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang puas dengan kebijakan kompensasi yang diberikan dibanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka kerjakan sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun. Dalam pembagian kompensasi di RSUD Tanjung Pura, yang ada saat ini masih berdasarkan kebijakan dari pemilik RS dan belum memiliki acuan dalam pemberian kompensasi, menghadapi masalah berupa bagaimana cara terbaik dalam memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai,

Kekurangmampuan pengelolaan pegawai dan tenaga administrasi tidak hanya memengaruhi efisiensi dan produktifitas kerja tetapi juga memengaruhi

efisiensi proses serta layanan bagi semua pihak yang terlibat dalam organisasi, termasuk kepada masyarakat.

Dampak yang dapat dirasakan terhadap kinerja pegawai RSUD RSUD Tanjung Pura. yakni terjadi penurunan jumlah pasien selama tiga tahun terakhir. Oleh karena itu, pihak RSUD Tanjung Pura. dituntut untuk lebih peka terhadap berbagai tuntutan baik dari luar (masyarakat) dan tuntutan dari dalam (pegawai).

Apabila pimpinan tidak melakukan peningkatan kualitas SDM, akan berada dalam keadaan stagnan sehingga dimungkinkan dapat kalah bersaing dengan rumah sakit-rumah sakit swasta lainnya.

Beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, indikatornya adalah gaji, kenyamanan terhadap pekerjaan, penghargaan terhadap hasil kerja, kebermaknaan tugas, umpan balik terhadap tugas itu sendiri. Sedangkan untuk variabel kinerja yang digunakan indikatornya adalah kualitas, kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran, kemandirian serta komitmen kerja.

Dalam penelitian ini tingkat kepuasan kerja pegawai masih rendah disebabkan karena tidak semua indikator tersebut di atas diperoleh dan dirasakan oleh pegawai, hal itulah yang menyebabkan rendahnya kinerja para pegawai.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Tanjung Pura”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Pegawai yang merasa kurang puas dengan kebijakan kompensasi yang diberikan.
- b. Pemberian kompensasi di RSUD Tanjung Pura, yang ada saat ini masih berdasarkan Keputusan Direktur.
- c. Kinerja pegawai menurun di sebabkan karena pegawai kurang puas dengan sistem pemberian kompensasi yang di terapkan Rumah Sakit.
- d. Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari pegawai mengakibatkan pegawai bertindak secara tidak etis (tidak sesuai dengan aturan).

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut di atas serta untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penelitian ini dibatasi pada variabel sistem kompensasi dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah secara parsial sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.
2. Apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.

3. Apakah secara simultan sistem kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai tujuan yang akan dicapai, karena dengan adanya tujuan maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan lebih terarah. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui apakah sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.
- b) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.
- c) Untuk mengetahui apakah sistem kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti dan dapat membandingkan hasil teori dengan praktek mengenai sistem kompensasi dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

b) Bagi RSUD Tanjung Pura.

Untuk dapat mengetahui sejauh mana kemampuan manajemen dan sumberdaya terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian menjadikan acuan dalam mengatasi masalah pegawai perusahaan, khususnya berkaitan dengan membangun dan meningkatkan kinerja pegawai

c) Bagi dunia Akademik

Dapat menjadi bahan pembantu, bahan referensi atau sebagai bahan pembandingan dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Kristina Yulianti (2012), Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Sundari Medan sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Tanjung Pura.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Sederhana dengan jumlah seluruhnya 2 (dua) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (kompensasi) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel Sistem

Kompensasi Dan Kepuasan Kerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja Pegawai.

3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 83 pegawai, sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) di RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebanyak 86 orang.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di RSU Sundari Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di RSUD Tanjung Pura.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri setiap karyawannya dalam melakukan tugas serta fungsinya di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Agar hal tersebut dapat terwujud, maka pemberian kompensasi berupa finansial dan nonfinansial pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. “Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian” Rivai (2015: 357).

Menurut Martoyo (2013:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*)”.

Menurut Hasibuan (2013: 118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. “Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting”. Martoyo (2013: 86).

Menurut Mondy dan Noe dalam Marwansyah (2010:269), kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Keseluruhan kepentingan penyediaan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Marwansyah (2010: 269) mengatakan, kompensasi adalah penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Jadi secara umum kompensasi adalah seluruh penghargaan imbalan baik yang bersifat langsung atau tidak langsung, serta berupa finansial atau non finansial yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan jasa mereka untuk lebih menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Sastrohadiwiryono (2015: 181) mengemukakan

bahwa : 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.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (dalam Sutrisno, 2013: 581), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

- 2) Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

- 3) Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

- 5) Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya

karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2013:142) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak saja tanpa didasarkan pada perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

- 1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

- 3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6) Peran serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

Notoatmodjo (2012:25) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

3) Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

Notoatmodjo, (2012:41) mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

d. Jenis Jenis Kompensasi

Notoatmodjo (2012:49) mengemukakan Kompensasi terdiri dari 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tidak langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, kepedulian keagamaan, jasa seperti perawatan anak atau, dan sebagainya.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial meliputi Penghargaan finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja.

Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dan mendapatkan, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Disisi lain, tanpa adanya kompensasi

yang cukup, akan beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali.

e. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal menurut Siagian (2013:257), yaitu:

1) Melakukan analisis Pekerjaan.

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu Organisasi.

2) Melakukan Penilaian Pekerjaan

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3) Melakukan Survei berbagai sistem Imbalan

Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4) Menentukan “Harga” Setiap pekerjaan

Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Marwansyah (2010:275), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Handoko (2010 : 193).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang

diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Sutrisno (2011 : 74).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Rivai (2014 : 475).

Malayu S.P. Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Korelasi antara sifat pekerjaan dengan kepuasan sangat erat kaitannya. Kepuasan kerja sendiri sangat berpengaruh terhadap tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya. Maka itu atasan atau elemen-elemen terkait dalam suatu perusahaan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Refleksi baik-buruknya pekerjaan seorang pegawai dalam perusahaan sendiri jelas akan berdampak terhadap perusahaan.

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu yaitu Rivai (2014: 17).

- 1) Kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghargai tantangan, kemampuan menghadapi tekanan.

- 2) Status sosial dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut untuk puas.
- 3) Kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya.
- 4) Kepuasan idividu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupanya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor, balas jasa yang adil, penempatan yang tepat, berat-ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pekerjaan, pimpinan dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2017 : 203).

c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Beberapa hasil penelitian mengatakan adanya keterkaitan antara dampak kepuasan kerja terhadap prestasi, perputaran pegawai dan absensi, usia dan tingkat jabatan.

1) Kepuasan Kerja dan Prestasi

Korelasi antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah suatu korelasi yang positif. Pada hal berbagai penelitian membuktikan bahwa seornag pegawai yang puas tidak dengan sendirinya merupakan pegawai yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi biasa-biasa saja. Jika demikian halnya, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Siagian (2011:295)

2) Kepuasan kerja, perputaran pegawai dan absensi

Salah satu penyebab keinginan pindah dari seorang pegawai adalah ketidakpuasan pada tempat bekerjanya. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan karena, apabila banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka, akan terjadi perpidahan skala besar ke perusahaan lain. Hal ini jelas akan merugikan perusahaan.

Meskipun hanya salah satu faktor dari berbagai faktor lainnya, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat absensi dalam suatu perusahaan. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka, tingkat absensi yang dimilikinya rendah. Hal sebaliknya terjadi adalah apabila pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka tingkat absensi yang dimilikinya pun tinggi. Maka salah satu cara efektif dalam mengatasi masalah absensi dalam suatu perusahaan adalah meningkatkan kepuasannya.

3) Kepuasan kerja, Usia, dan Tingkat Jabatan

Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang pegawai. maksudnya adalah semakin lanjut usia seorang pegawai maka tingkat kepuasannya pun biasanya lebih terpuaskan. Latar belakangnya adalah pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Tetapi sebaliknya pegawai yang lebih muda umumnya merasa kurang puas karena adanya pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab lainnya.

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu perusahaan, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain, penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak,

pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya, dan status sosial yang relatif tinggi di dalam dan diluar organisasi. Siagian (2011:298).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap yang berhubungan dengan jenis pekerjaannya, lingkungan kerja, dan gaji yang diterima seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:214) antara lain:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harsuko 2011;25).

Menurut Sinambela (2012:52) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2010: 2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan - tindakan dari pemegang jabatan.
- 4) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

b. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Harsuko (2011;35) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang
- 2) karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 3) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- 4) Kriteria berdasar arkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Riani (2011:125) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suharto & Cahyono (2015:41) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Suharto & Cahyono (2015:21) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Variabel individu

Variabel inividu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2) Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penerangan dan temperatur.

d. Indikator – Indikator dalam Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentono (2010: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lucky 2011	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitiannya Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 21,726 (lebih besar dari 0.05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000.

2	Kusnan (2015)	Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Displin Kerja dalam Menentukan Efektifitas Kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya.	1. Iklim Organisasi, 2. Etos Kerja 3. Displin Kerja	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Iklim organisasi dan etos kerja di Garnisun Tetap III Surabaya tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja organisasi.
3	Zulham (2008)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan.	1. Budaya Organisasi 2. Etos Kerja	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai FE USU Medan.
4	Achmad (2015)	Pengaruh budaya organisasi, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik	1. Budaya organisasi 2. etos kerja 3. kepuasan kerja	Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja secara parsial dan simultan, dan kepuasan kerja paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

5	Soedjono (2007).	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.	Budaya organisasi,	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan.
6	Abdul Hameed (2014) International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No.2; February 2014	<i>Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)</i>	<i>Compensation</i>	<i>Performance</i>	<i>Regression analysis</i>	<i>Descriptive analysis also reveals that all the independent variables have positive impact on employee performance. ANOVA results reveal that education have not same impact on employee performance</i>
7	Sheila Wambui Njoroge (2015) IOSR Journal of Business and Management	<i>Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government</i>	<i>Influence, Compensation, reward, Performance,</i>	<i>Employees</i>	<i>Regression analysis</i>	<i>The findings indicated that there was a strong relationship compensation and reward on employee performance in the county government of Nakuru. The researcher therefore recommended training needs and rewards practices in order to enhance employee performance.</i>

8	Kehinde A (2012) Research Journal of Finance and Accounting	<i>Effect of Compensation on Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms</i>	<i>Compensation; Job Evaluation; Workers' Productivity; Competitive Advantage;</i>	<i>Organizational Performance</i>	<i>Regression analysis</i>	<i>we found that compensation strategy has the potential beneficial effects of enhancing workers' productivity and by extension improving the overall organizational performance.</i>
---	---	--	--	-----------------------------------	----------------------------	---

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual.

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi dan kepuasan kerja dapat mendukung untuk dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

1. Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Tanjung Pura.

Kompensasi dimaksud adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga atau organisasi tersebut. Timbal baliknya berupa kepentingan untuk dapat mencapai tujuan yang memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan tumbuh dan berkembang dengan segala potensi yang dimilikinya.

Kompensasi yang tepat adalah sistem yang mampu menjamin semangat kerja pegawai yang kemudian organisasi akan memperoleh pegawai dengan sikap

dan perilaku positif serta bekerja dengan produktif untuk kepentingan bersama. Pada dasarnya kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi, agar mendapatkan kompensasi yang dibayarkan untuk memperoleh imbalan sesuai prestasi kerja yang lebih besar dari pekerjaan yang dilakukannya.

Berkaitan dengan kompensasi, Dharma (2014: 141) menyatakan pendapatnya tentang kompensasi sebagai berikut: “Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi”.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Tanjung Pura

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD Tanjung Pura. Pegawai RSUD Tanjung Pura yang memiliki rasa puas di dalam bekerja dia akan merasakan hasil kerja yang baik/tinggi. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas di dalam bekerja, maka ia mendapat hasil kerja kurang baik/rendah. Dalam hal ini, kepuasan kerja dimaksudkan adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para pegawai RSUD Tanjung Pura terhadap pekerjaannya, jika pegawai RSUD Tanjung Pura merasa puas terhadap pekerjaannya, maka pegawai RSUD Tanjung Pura tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Robins (2016) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum individu Terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi

menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Tanjung Pura

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh pada peningkatan karyawan. Begitu juga jika pemberian kompensasi yang tidak sesuai sangat berpengaruh kepada motivasi kerja karyawan, dampaknya kinerja karyawan kurang maksimal.

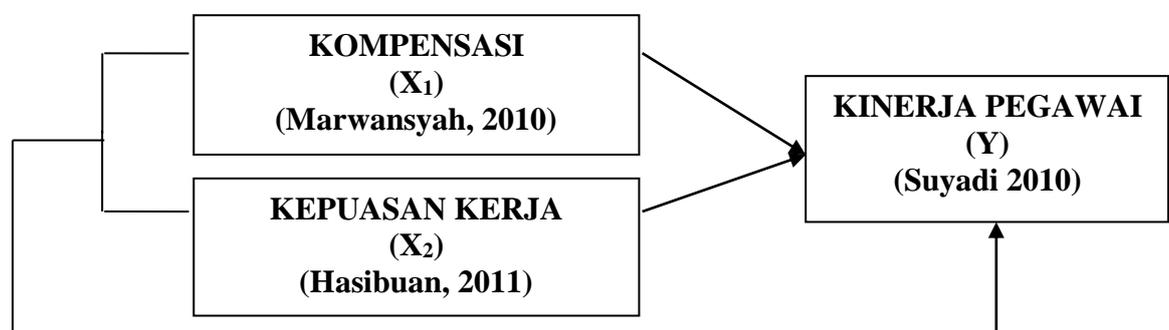
Untuk itu ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan yang sesuai seperti meningkatkan semangat kerja, menurunkan jumlah absensi, dan meminimalkan biaya-biaya kerja lembur. Selain dari itu, bila karyawan diberikan tugas sesuai dengan keahliannya, maka mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat. Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberikan kompensasi yang adil dan layak. Robbins mengemukakan pendapat senada dengan pendapat Ghiselli & Brown bahwa kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi yang

diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja (Yuwono dan Khajar, 2015:102-114).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Sugiyono (2013: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga sistem kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.

2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.
3. Diduga sistem kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Tanjung Pura.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada RSUD Tanjung Pura beralamat Jalan Khairil Anwar No.9 Tanjung Pura. Langkat, sedang waktu penelitian dimulai Februari 2019 sampai dengan Juli 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2018/2019

Kegiatan	Tahun 2018/2019																							
	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																						
Peny. Proposal			■	■	■	■	■	■																
Pengajuan Proposal									■	■														
Perbaikan Proposal										■	■	■												
Seminar Proposal													■											
Pengumpulan Data														■	■	■								
Pengolahan Data																	■	■	■	■				
Penulisan Skripsi																					■	■	■	■
Perbaikan Skripsi																							■	■
Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Diolah Penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian Pegawai Negeri Sipil (PNS) per 31 Desember 2017 untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebanyak 172 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah sebahagian atau 50% dari jumlah pegawai di RSUD Tanjung Pura pada bagian tenaga administrasi yang berjumlah 86 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.
- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

b) Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah RSUD Tanjung Pura
- 2) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variable Penelitian

Variabel : Konsep yang mempunyai variasi nilai -nilai, yaitu adanya variabel dependen dan independen. Variabel dependen atau bisa disebut

variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan adanya variabel independen. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

- a) Variabel X (Variabel Independen) adalah Kompensasi dan Kepuasan Kerja.
- b) Variabel Y (Variabel Dependen) adalah Kinerja Pegawai.

2) Definisi operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kompensasi (X₁)	Penghargaan/imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2010)	1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas, (Marwansyah, 2010)	Likert

Kepuasan Kerja (X₂)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. (Hasibuan, 2011)	1) Kesetiaan 2) Kemampuan 3) Kejujuran 4) Kreatifitas 5) Kepemimpinan (Hasibuan, 2011)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Suyadi 2010)	1) Efektifitas 2) Tanggungjawab 3) Disiplin 4) Inisiatif (Suyadi, 2010)	Likert

Sumber : Diolah penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian keperilakuan mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari

waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2009).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Facor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Kepuasan Kerja
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2	=	Koefisien Determinasi
k	=	Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
n	=	Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n-2$

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y .

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2).

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Berikut rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat

RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat didirikan tahun 1933 dan merupakan satu-satunya Rumah Sakit Pemda Tk. II Kabupaten Langkat yang terletak di Jalan Khairil Anwar No.11, Kel.Pekan Tanjung Pura, Kecamatan Tanjung Pura berjarak ± 20 km , dari kota Stabat (dari kota Kabupaten Langkat) , ± 55 Km dari kota Medan. Rumah sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat di bangun di atas tanah seluas 17.250 m² dengan Luas Bangunan 6,072 m², RSUD Tanjung Pura.

dengan keputusan Meneteri Kesehatan Rupblik Indonesia Nomor: HK.02.03/I/0489/2016, karena telah memenuhi standar Klasifikasi Rumah Sakit berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor: 340/Menkes/Per/III/2010 tentang klasifikasi Rumah Sakit, yang mengacu kepada SK Dirjen Yanmed Nomor : YM 00.03.2.2.1181 tanggal 25 September 1995 tentang peningkatan kelas rumah sakit dengan berlandaskan pada peraturan pemerintahan RI Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat, peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 355 /MENKES / Per / 2006 , tentang pedoman organisasi unit pelaksanaan tehnis, serta surat edaran menteri kesehatan nomor : OT .01.01/III /1576 /08 tentang penetapan kelas rumah sakit.

Berdasarkan peraturan daerah nomor 8 tahun 2002 RSUD Tanjung Pura tentang pembentukan Organisasi dan tata kerja rumah sakit Umum daerah

Kabupaten Langkat menjadi lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dengan nama Direktur.

2. Visi dan Misi

Visi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat sebagai berikut : *“Terwujudnya RSUD Tanjung Pura yang maju dan mandiri, dengan pelayanan yang prima dan bermutu, serta menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan”*

Maju, Rumah Sakit mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dibidang kesehatan dan semakin baiknya sarana dan prasarana pendukung rumah sakit.

Mandiri, Rumah Sakit mampu mengatasi sendiri masalah kesehatan dan pelayanan terhadap masyarakat.

Pelayanan yang Prima dan Berkualitas, Rumah Sakit umum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat tanpa membedakan.

Pilihan Pertama Sarana Kesehatan Rujukan, dengan tercapainya Rumah Sakit yang maju dan mandiri serta didukung dengan pelayanan yang prima dan bermutu akan memberikan *image* dan kepercayaan yang baik terhadap masyarakat dimana Rumah Sakit akan menjadi pilihan pertama sarana kesehatan rujukan

Misi

Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sesuai visi yang ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik.

Misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

- a. Misi Pertama : Meningkatkan profesionalisme tenaga medis, paramedis, para non keperawatan dan tenaga administrasi, dengan tujuan :
 - 1) Meningkatkan aparatur pemerintah yang professional.
 - 2) Meningkatkan pelayanan prima.
- b. Misi Kedua : Meningkatkan ketersediaan dan mutu sarana dan prasarana kesehatan rumah sakit, dengan tujuan :
 - 1) Meningkatnya sarana dan prasarana pendukung
 - 2) Meningkatnya kualitas dan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
- c. Misi Ketiga : Meningkatkan mutu pelayanan spesialistik rumah sakit kepada pengguna jasa rumah sakit, terutama masyarakat yang kurang mampu dan rujukan dari Puskesmas, dengan tujuan :
 - 1) Meningkatnya image yang baik dari masyarakat terhadap Rumah Sakit Umum
 - 2) Meningkatnya kualitas dan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat
- d. Misi Keempat : Ikut berperan aktif bersama instansi-instansi terkait dalam meningkatkan peran serta pemerintah daerah demi peningkatan derajat kesehatan masyarakat, dengan tujuan:
 - 1) Meningkatkan peran serta instansi-instansi terkait dalam rangka peningkatan kesehatan masyarakat.

- 2) Meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat melalui kerjasama dengan instansi terkait.
- e. Misi Kelima : Meningkatkan pelayanan administrasi umum, keuangan, penelitian, perencanaan dan evaluasi kinerja rumah sakit, dengan tujuan :
- 1) Meningkatkan peran serta aparatur dalam pelaksanaan kegiatan operasional di Rumah Sakit.
 - 2) Meningkatnya system dan tata kerja aparatur yang efektif, efisien dan berkualitas.

Logo UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura

UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung menggunakan logo Pemerintahan Kabupaten Langkat.



Gambar : 4.1 Logo UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura

Sumber : UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura, 2019

3. Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Langkat (Perda) Nomor : 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Langkat, Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura Kabupaten Langkat dipimpin oleh seorang Direktur dengan membawahi 1

(satu) Sub Bagian Tata Usaha dan 5 (empat) Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional, dengan uraian sebagai berikut :

- 1) Sub Bagian Tata Usaha
- 2) Seksi Pelayanan Medis
- 3) Seksi Perawatan
- 4) Seksi Rekam Medik dan Pelaporan
- 5) Seksi Penunjang Medis dan Non Medis
- 6) Seksi Penelitian dan Pengembangan
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut : (terlampir)

Susunan Kepegawaian

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) per 31 Desember 2017 untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebanyak **172 orang**, sebagai berikut :

Tabel 4.1. Jumlah PNS di UPT RSUD Tanjung Pura

No.	Jabatan / Jenis Pegawai	Jumlah
1.	Pejabat Struktural	6 orang
2.	Pejabat Fungsional	139 orang
3.	Tenaga Administrasi	27 orang
Total		172 orang

Sumber : UPT Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Pura, 2019

4. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh pegawai di RSUD Tanjung Pura sebanyak 86 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) serta Variabel Y yaitu : Kinerja dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan jawaban responden yang dapat diperoleh dari pegawai RSUD Tanjung Pura Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.1 Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	34	39.5	39.5	39.5
2	20	23.3	23.3	62.8
3	11	12.8	12.8	75.6
4	14	16.3	16.3	91.9
5	7	8.1	8.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 34 orang (39.5%), tidak setuju sebanyak 20 orang (23.3%),

kurang setuju sebanyak 11 orang (12.8%), setuju sebanyak 14 orang (16,3%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (8.1%)

Tabel 4.2 Saya merima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan
X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	14.0	14.0	14.0
2	54	62.8	62.8	76.7
3	7	8.1	8.1	84.9
4	4	4.7	4.7	89.5
5	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 54 orang (62.8%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8.1%), setuju sebanyak 4 orang (4,7%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (10,5%)

Tabel 4.3 Saya merima gaji dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan
X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	25.6	25.6	25.6
2	43	50.0	50.0	75.6
3	12	14.0	14.0	89.5
4	3	3.5	3.5	93.0
5	6	7.0	7.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (25.6%), tidak setuju sebanyak 43 orang (50.0%),

kurang setuju sebanyak 12 orang (14.0%), setuju sebanyak 3 orang (3,5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,0%)

Tabel 4.4 Saya menerima Insentif dari hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	42	48.8	48.8	48.8
	2	31	36.0	36.0	84.9
	3	6	7.0	7.0	91.9
	4	5	5.8	5.8	97.7
	5	2	2.3	2.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 42 orang (48.8%), tidak setuju sebanyak 31 orang (36.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7,0%), setuju sebanyak 5 orang (5.8%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.3%)

Tabel 4.5 Saya menerima insentif setiap kali berprestasi dalam bekerja

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	11.6	11.6	11.6
	2	19	22.1	22.1	33.7
	3	32	37.2	37.2	70.9
	4	17	19.8	19.8	90.7
	5	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11.6%), tidak setuju sebanyak 19 orang (22.1%),

kurang setuju sebanyak 32 orang (37.2%), setuju sebanyak 17 orang (19.8%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9,3%)

Tabel 4.6 Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya
X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	43	50.0	50.0	50.0
2	31	36.0	36.0	86.0
3	5	5.8	5.8	91.9
4	5	5.8	5.8	97.7
5	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 43 orang (50.0%), tidak setuju sebanyak 31 orang (36.0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (5,8%), setuju sebanyak 5 orang (5.8%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.3%)

Tabel 4.7 Saya akan mendapat tunjangan kesejahteraan karena berprestasi tinggi

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	14.0	14.0	14.0
2	54	62.8	62.8	76.7
3	7	8.1	8.1	84.9
4	4	4.7	4.7	89.5
5	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Pada Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 54 orang (62.8%),

kurang setuju sebanyak 7 orang (8.1%), setuju sebanyak 4 orang (4.7%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (10.5%)

Tabel 4.8 Saya menerima tunjangan pendidikan selama bekerja dengan baik

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	25.6	25.6	25.6
2	43	50.0	50.0	75.6
3	12	14.0	14.0	89.5
4	3	3.5	3.5	93.0
5	6	7.0	7.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (25.6%), tidak setuju sebanyak 43 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14.0%), setuju sebanyak 3 orang (3.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.0%)

Tabel 4.9 Saya mendapat fasilitas transportasi selama bekerja RSUD Tanjung Pura

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	42	48.8	48.8	48.8
2	31	36.0	36.0	84.9
3	6	7.0	7.0	91.9
4	5	5.8	5.8	97.7
5	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 42 orang (48.8%), tidak setuju sebanyak 31 orang (36.0%),

kurang setuju sebanyak 6 orang (7,0%), setuju sebanyak 5 orang (5,8%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2,3%)

Tabel 4.10 Saya merasa fasilitas yang diberikan RSUD Tanjung Pura sesuai dengan kebutuhan hidup keluarga
X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.6	11.6	11.6
2	19	22.1	22.1	33.7
3	32	37.2	37.2	70.9
4	17	19.8	19.8	90.7
5	8	9.3	9.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11.6%), tidak setuju sebanyak 19 orang (22,1%), kurang setuju sebanyak 32 orang (37.2%), setuju sebanyak 17 orang (19.8%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.3%).

b. Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 4.11 Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja.
X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	29.1	29.1	29.1
2	26	30.2	30.2	59.3
3	16	18.6	18.6	77.9
4	10	11.6	11.6	89.5
5	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (29.1%), tidak setuju sebanyak 26 orang (30.2%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.6%), setuju sebanyak 10 orang (11,6%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (10.5%).

Tabel 4.12 Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	14.0	14.0	14.0
2	25	29.1	29.1	43.0
3	17	19.8	19.8	62.8
4	19	22.1	22.1	84.9
5	13	15.1	15.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 25 orang (29.1%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19,8%), setuju sebanyak 19 orang (22.1%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (15.1%).

Tabel 4.13 Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	42	48.8	48.8	48.8
2	16	18.6	18.6	67.4
3	8	9.3	9.3	76.7
4	15	17.4	17.4	94.2
5	5	5.8	5.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 42 orang (48.8%), tidak setuju sebanyak 16 orang (18.6%), kurang setuju sebanyak 8 orang (9.3%), setuju sebanyak 15 orang (17.4%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.8%)

Tabel 4.14 Saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	25.6	25.6	25.6
	2	36	41.9	41.9	67.4
	3	12	14.0	14.0	81.4
	4	8	9.3	9.3	90.7
	5	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (25.6%), tidak setuju sebanyak 36 orang (41.9%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,0%), setuju sebanyak 8 orang (9.3%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9,3%)

Tabel 4.15 Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.5	3.5	3.5
	2	31	36.0	36.0	39.5
	3	19	22.1	22.1	61.6
	4	21	24.4	24.4	86.0
	5	12	14.0	14.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3.5%), tidak setuju sebanyak 31 orang (36.0%), kurang setuju sebanyak 19 orang (22.1%), setuju sebanyak 21 orang (24,4%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14,0%)

Tabel 4.16 Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	14.0	14.0	14.0
2	54	62.8	62.8	76.7
3	7	8.1	8.1	84.9
4	4	4.7	4.7	89.5
5	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 54 orang (62.8%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8,1%), setuju sebanyak 4 orang (4.7%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (10.5%)

Tabel 4.17 Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	25.6	25.6	25.6
2	43	50.0	50.0	75.6
3	12	14.0	14.0	89.5
4	3	3.5	3.5	93.0
5	6	7.0	7.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (25.6%), tidak setuju sebanyak 43 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,0%), setuju sebanyak 3 orang (3.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,0%)

Tabel 4.18 Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	42	48.8	48.8	48.8
2	31	36.0	36.0	84.9
3	6	7.0	7.0	91.9
4	5	5.8	5.8	97.7
5	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 42 orang (48.8%), tidak setuju sebanyak 31 orang (36.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7.0%), setuju sebanyak 5 orang (5.8%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.3%)

Tabel 4.19 Saya selalu mendapatkan pujian dari atasan dalam bekerja

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	11.6	11.6	11.6
2	19	22.1	22.1	33.7
3	32	37.2	37.2	70.9
4	17	19.8	19.8	90.7
5	8	9.3	9.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11.6%), tidak setuju sebanyak 19 orang (22.1%), kurang setuju sebanyak 32 orang (37.2%), setuju sebanyak 17 orang (19.8%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.3%)

Tabel 4.20 Saya sangat menghargai atasan saya yang bijak dalam mengambil keputusan

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	43	50.0	50.0	50.0
2	31	36.0	36.0	86.0
3	5	5.8	5.8	91.9
4	5	5.8	5.8	97.7
5	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 43 orang (50.0%), tidak setuju sebanyak 31 orang (36.0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (5,8%), setuju sebanyak 5 orang (5.8%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.3%)

c. Hasil Distribusi Variabel Tentang Kinerja (Y)

Tabel 4.21 Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	34	39.5	39.5	39.5
2	30	34.9	34.9	74.4
3	16	18.6	18.6	93.0
4	6	7.0	7.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 34 orang (39.5%), tidak setuju sebanyak 30 orang (34.9%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.6%), setuju sebanyak 6 orang (7.0%).

Tabel 4.22 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	43	50.0	50.0	50.0
	2	29	33.7	33.7	83.7
	3	7	8.1	8.1	91.9
	4	3	3.5	3.5	95.3
	5	4	4.7	4.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 43 orang (50.0%), tidak setuju sebanyak 29 orang (33.7%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8.1%), setuju sebanyak 3 orang (3.5%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.7%)

Tabel 4.23 Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10.5	10.5	10.5
	2	21	24.4	24.4	34.9
	3	25	29.1	29.1	64.0
	4	20	23.3	23.3	87.2
	5	11	12.8	12.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (10.5%), tidak setuju sebanyak 21 orang (24.4%),

kurang setuju sebanyak 25 orang (29.1%), setuju sebanyak 20 orang (23.3%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12.8%)

Tabel 4.24 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi
Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	29.1	29.1	29.1
2	27	31.4	31.4	60.5
3	17	19.8	19.8	80.2
4	8	9.3	9.3	89.5
5	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (29.1%), tidak setuju sebanyak 27 orang (31.4%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19.8%), setuju sebanyak 8 orang (9.3%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (10.5%).

Tabel 4.25 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab
Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	17.4	17.4	17.4
2	24	27.9	27.9	45.3
3	17	19.8	19.8	65.1
4	17	19.8	19.8	84.9
5	13	15.1	15.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.25, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (17.4%), tidak setuju sebanyak 24 orang (27,9%),

kurang setuju sebanyak 17 orang (19.8%), setuju sebanyak 17 orang (19.8%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (15.1%)

Tabel 4.26 Saya selalu datang tepat waktu

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	48	55.8	55.8	55.8
2	25	29.1	29.1	84.9
3	4	4.7	4.7	89.5
4	7	8.1	8.1	97.7
5	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.26, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 48 orang (55.8%), tidak setuju sebanyak 25 orang (29.1%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4.7%), setuju sebanyak 7 orang (8.1%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.3%).

Tabel 4.27 Saya selalu mengikuti upacara setiap hari senin

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	14.0	14.0	14.0
2	54	62.8	62.8	76.7
3	7	8.1	8.1	84.9
4	4	4.7	4.7	89.5
5	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.27, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 54 orang (62.8%),

kurang setuju sebanyak 7 orang (8.1%), setuju sebanyak 4 orang (4.7%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (10.5%)

Tabel 4.28 Saya mengerjakan tugas meskipun tidak di suruh
Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	25.6	25.6	25.6
2	43	50.0	50.0	75.6
3	12	14.0	14.0	89.5
4	3	3.5	3.5	93.0
5	6	7.0	7.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.28, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (25.6%), tidak setuju sebanyak 43 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,0%), setuju sebanyak 3 orang (3.5%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.0%)

Tabel 4.29 Saya selalu bekerjasama dengan rekan sekantor
Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	42	48.8	48.8	48.8
2	31	36.0	36.0	84.9
3	6	7.0	7.0	91.9
4	5	5.8	5.8	97.7
5	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Pada Tabel 4.29, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 42 orang (48.8%), tidak setuju sebanyak 31 orang (36.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7.0%), setuju sebanyak 5 orang (5.8%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.3%)

Tabel 4.30 Saya sering membuat laporan sebelum jadwal yang di tentukan Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	11.6	11.6	11.6
	2	19	22.1	22.1	33.7
	3	32	37.2	37.2	70.9
	4	17	19.8	19.8	90.7
	5	8	9.3	9.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Pada Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (11.6%), tidak setuju sebanyak 19 orang (22.1%), kurang setuju sebanyak 32 orang (37.2%), setuju sebanyak 17 orang (19.8%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9.3%)

4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	67.05	498.798	.605	.	.960
X1.2	67.00	503.859	.643	.	.960
X1.3	67.19	499.894	.755	.	.959
X1.4	67.58	499.352	.845	.	.959
X1.5	66.42	506.317	.586	.	.960
X1.6	67.60	511.724	.559	.	.960
X1.7	67.00	503.859	.643	.	.960
X1.8	67.19	499.894	.755	.	.959
X1.9	67.58	499.352	.845	.	.959
X1.10	66.42	506.317	.586	.	.960
X2.1	66.91	497.944	.644	.	.960
X2.2	66.40	504.148	.538	.	.961
X2.3	67.22	498.174	.621	.	.960
X2.4	67.00	501.271	.628	.	.960
X2.5	66.26	515.934	.385	.	.962
X2.6	67.00	503.859	.643	.	.960
X2.7	67.19	499.894	.755	.	.959
X2.8	67.58	499.352	.845	.	.959
X2.9	66.42	506.317	.586	.	.960
X2.10	67.60	511.724	.559	.	.960
Y1	67.42	503.776	.781	.	.959
Y2	67.56	494.508	.889	.	.958
Y3	66.31	506.077	.554	.	.961
Y4	66.94	499.091	.635	.	.960
Y5	66.48	501.829	.562	.	.961
Y6	67.63	498.189	.821	.	.959
Y7	67.00	503.859	.643	.	.960
Y8	67.19	499.894	.755	.	.959
Y9	67.58	499.352	.845	.	.959
Y10	66.42	506.317	.586	.	.960

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total

kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.963	30

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,961 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 30 item, baik didalam variabel Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah *reliable* atau handal.

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

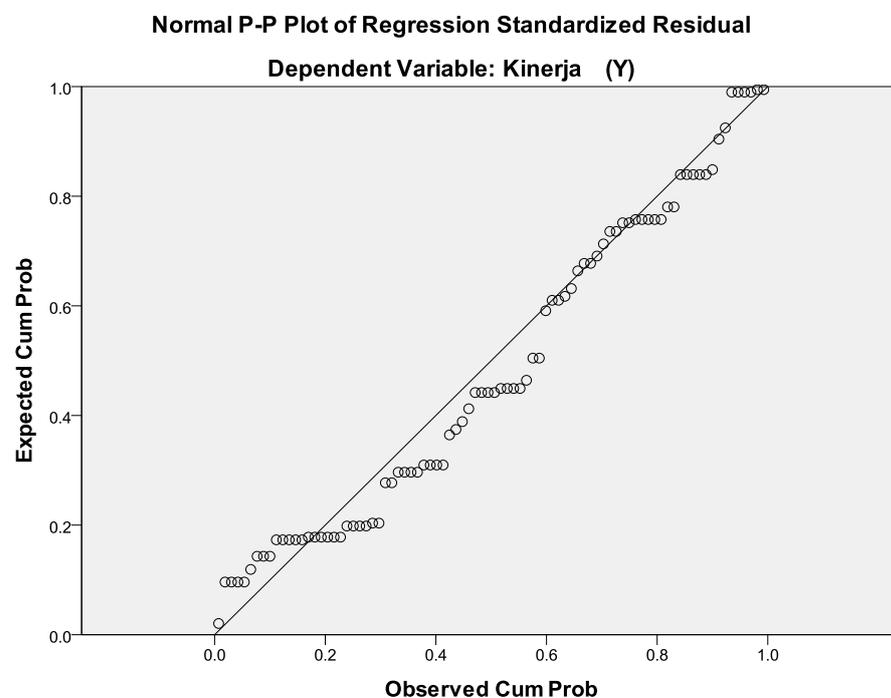
1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji

normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

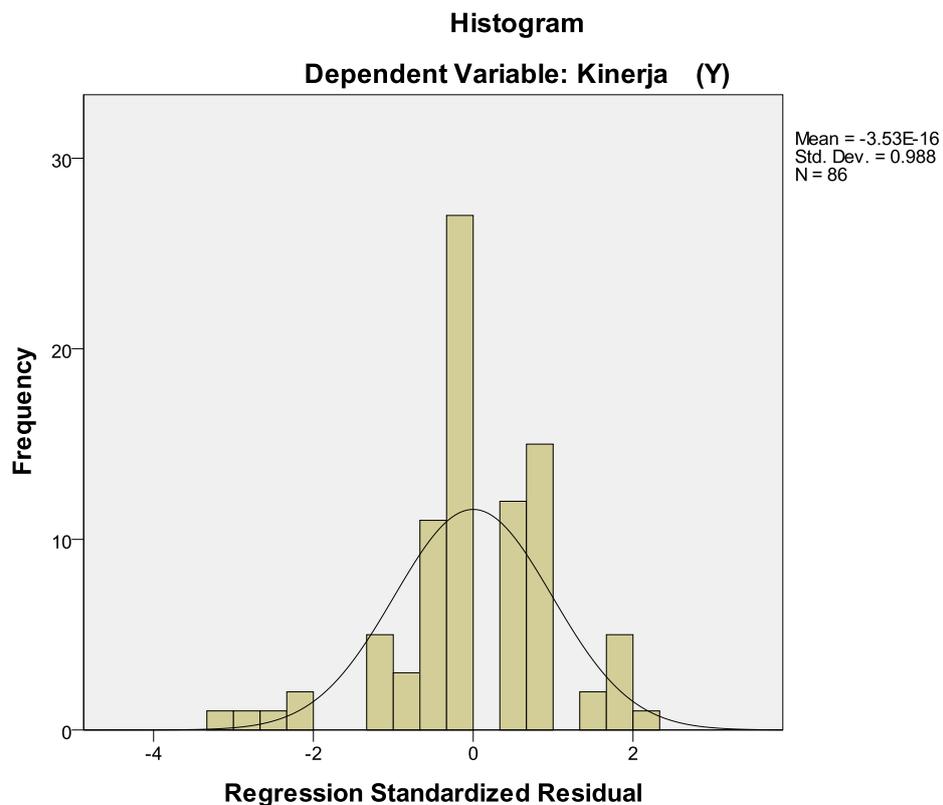
Gambar 4.1 Uji Normalitas PP.Plot



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 Histogram



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Pada Gambar 4.2 P-P plot terlihat bahwa grafik etos kerja mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal (lonceng). Ini berarti memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing

variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	.283	3.538
Kepuasan Kerja (X2)	.283	3.538

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

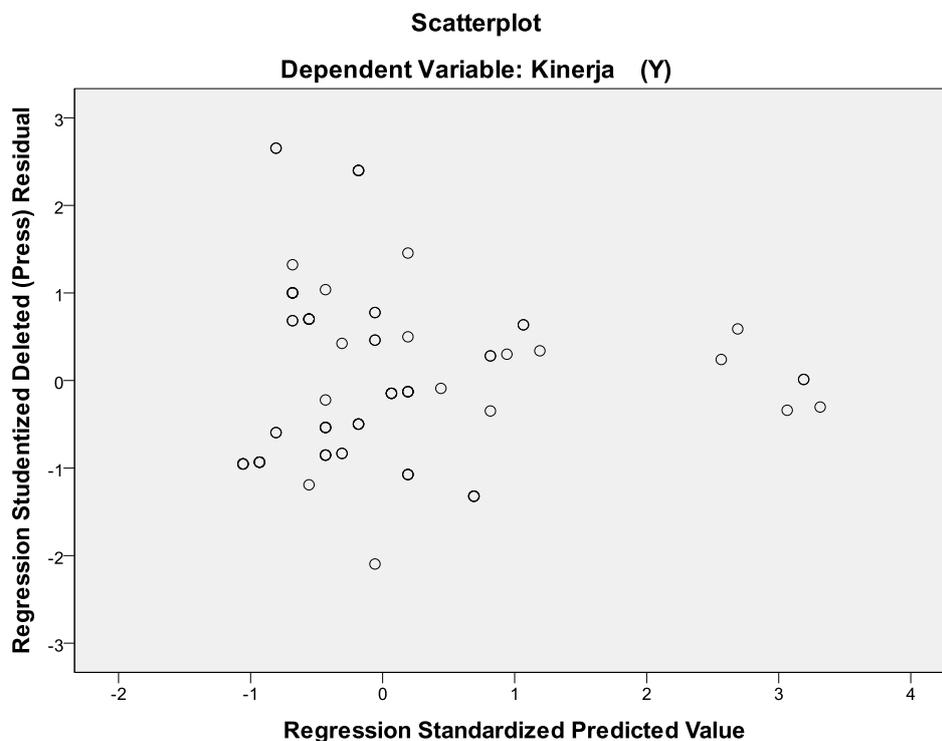
Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat diatas bahwa nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai Kompensasi sebesar 0.283, dan Kepuasan Kerja sebesar 0.283. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai Kompensasi sebesar 3.538, dan Kepuasan Kerja sebesar 3.538. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau

sebaliknya homoskedastisitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

6. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.34 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	22.97	8.168	86
Kompensasi (X1)	22.47	8.007	86
Kepuasan Kerja (X2)	23.92	7.840	86

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja (Y) adalah 22.97 dengan standar deviasinya adalah 8.168. Untuk variabel Kompensasi (X1) nilai rata-ratanya adalah 22.47 dengan standar deviasinya adalah 8.007, dan kepuasan kerja (X2) nilai rata-ratanya adalah 23.92 dengan standar deviasinya adalah 7.840 Sedangkan jumlah responden (N) adalah 86.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.35 Persamaan Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.914	.820	
Kompensasi (X1)	.506	.060	.496
Kepuasan Kerja (X2)	.523	.061	.502

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -0.914 + 0.506 X_1 + 0.523 X_2$. Konstanta sebesar -0.914

menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Kompensasi (X1) sebesar 0.506 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.523 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

7. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (Uji-F)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi dan kepuasan kerja (*variable independent*) terhadap Kinerja (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi dan kepuasan kerja (*variable independent*) terhadap Kinerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_1 (Tolak H_2) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_1 (Terima H_2) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.36 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5217.309	2	2608.654	477.347	.000 ^a
	Residual	453.587	83	5.465		
	Total	5670.895	85			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 477.347 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 477.347 > F_{tabel} 3.11$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Tanjung Pura pada tabel berikut ini :

Tabel 4.37 Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.115	.268
	Kompensasi (X1)	8.493	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	8.600	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas terlihat bahwa variabel kompensasi dengan nilai $t_{hitung}\ 8.493 > t_{tabel}\ 1.663$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

2) Uji pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} 8.600 > t_{tabel} 1.663 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.38 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.918	2.338

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.918 hal ini berarti 91.8% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen kompensasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya ($100\% - 91.8\% = 8.2\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel kompensasi dengan nilai $t_{hitung} 8.493 > t_{tabel} 1.663$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terdapat pengaruh positif dan signifikan. Kompensasi yang diberikan harusnya dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan secara baik, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tujuan instansi dapat tercapai. Besarnya kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan jabatan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya bersama keluarga. Apabila kompensasi yang diterima semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik pula. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai semakin baik dan hasil kerja pun akan baik.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 8.600 > t_{tabel} 1.663$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Instansi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja untuk kinerja karyawan yang baik dalam instansi. Selain itu disebutkan bahwa faktor faktor lain dalam adanya pemberian pemahaman dan apresiasi terhadap karyawan dengan memberikan kesempatan promosi, serta kesempatan berpartisipasi dan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan juga penting.

3. Pengaruh Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan atau secara bersama-sama diperoleh bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 477.347 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 477.347 > F_{tabel} 3.11$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mondy (2012: 59) “kompensasi yang diterima pegawai tidak hanya dalam bentuk uang tetapi dalam bentuk lain seperti promosi jabatan dan penghargaan”. Menurut Luthans (2010:243) “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hussin (2011) yang berjudul *The Relationship Between Job Satisfaction And Job Performance Among Employees In Tradewinds Group Of Companies* yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komponen-komponen kepuasan kerja yaitu promosi, pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja, kecuali gaji terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Dari hasil penelitian karena $F_{hitung} 477.347 > F_{tabel} 3.11$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara serempak Kompensasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.
 - a) Hasil penelitian variabel kompensasi dengan nilai $t_{hitung} 8.493 > t_{tabel} 1.663$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
 - b) Hasil penelitian variabel kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 8.600 > t_{tabel} 1.663$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.
3. Berdasarkan hasil Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variasi kinerja pegawai yang dijelaskan dengan variabel independen kompensasi dan

kepuasan kerja sebesar 91.8% sedangkan sisanya sebesar 8.2% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran-saran sebagaimana berikut:

1. Pelaksanaan pemberian kompensasi kepada pegawai berdasarkan keputusan Direktur sudah berjalan dengan baik. Namun demikian masih ada indikator untuk komponen gaji yang harus diperbaiki oleh perusahaan diantaranya adalah pemberian insentif di luar gaji serta pemberian gaji disesuaikan dengan beban kerja dan tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Diharapkan Direktur RSUD Tanjung Pura dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawainya sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya Direktur RSUD Tanjung Pura selalu memberikan dorongan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga pegawai senantiasa bekerja dengan penuh semangat dan berupaya untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Peran dari pimpinan sangat dibutuhkan dalam menstimulasi kinerja pegawai secara individu maupun kinerja dinas secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU:

- Arikunto Suharsini (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Baron & Greenberg. (2017). *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*. 6th edition. USA: Prentice Hall
- Dessler, Gary. (2010). *Human Resource Managment*, Tenth edition, Alih Bahasa, Paramita Rahayu, Jilid 1, PT. Indek , Jakarta
- De Pora , Antonio.(2011). “*Remunerasi (kompensasi & benefit)*.”Jakarta: Rana pustaka
- Hani.T, Handoko. (2012) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko (2011), “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*”. UB Press: Malang.
- Martoyo, Susilo (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Notoatmodjo (2012), *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Riani. Asri Laksmi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kespuluh–Jakarta : Selemb Empat.
- Robbin, StephenP. Judge , Timothy A.. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Selemba Empat
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

- Siagian, Sondang P, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sutrisno (2011), Edy. 2011, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. (2012). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: BumiAksara
- Suharto & Cahyono (2015), *Administrasi Publik. (Teori dan Aplikasi Good Governance*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Suyadi Prawirosentono (2010), *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

JURNAL:

- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. JUMANT, 9(1), 95-103.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC), Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". International Journal of Research and Review (IJRR), Volume 7 Issue 6, pp 40-47.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.

- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(
- Lucky, 2011, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (JOM FISIP Vol. 5 No.1– April 2018)
- Kusnan 2015 Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Displin Kerja dalam Menentukan Efektifitas Kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya.
- Zulham 2008 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan.
- Achmad 2015 Pengaruh budaya organisasi, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. *JUMANT*, 12(1), 12-20.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Soedjono 2007 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.
- Abdul Hameed, 2014, *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No.2; February 2014 Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*

Sheila Wambui Njoroge, 2015, *IOSR Journal of Business and Management*
Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees
at Nakuru County Government Influence, Compensation, reward,
Performance, Employees Regressi-on analysis The findings
indicated that there was a strong relationship compensation and
reward on employee performance in the county government of
Nakuru.

Kehinde A, 2012, *Research Journal of Finance and Accounting* Effect of
Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from
Nigerian Firms Compensation;

LAMPIRAN KUISIONER

Pertama-tama saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diluangkan untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendukung penelitian saya yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Tanjung Pura

Besar harapan saya agar kuesioner ini dapat diisi dengan sebaik-baiknya sehingga bisa berguna bagi penelitian saya. Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk :

1. Mohon untuk mengisi jawaban pertanyaandengan kondisi yang sebenarnya untuk pertanyaan isian.
2. Berikan tanda silang (x) untuk pilihan jawaban yang tersedia yang menurut bapak/ibu paling sesuai.
3. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

I. Lampiran Kuisioner Tentang Kompensasi (X1)

NO	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan					
3	Saya menerima gaji dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan					
Insentif						
4	Saya menerima Insentif dari hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
5	Saya menerima insentif setiap kali berprestasi dalam bekerja					
Tunjangan						
6	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
7	Saya akan mendapat tunjangan kesejahteraan karena berprestasi tinggi					
8	Saya menerima tunjangan pendidikan selama bekerja dengan baik					
Fasilitas						
9	Saya mendapat fasilitas transportasi selama bekerja RSUD Tanjung Pura					
10	Saya merasa fasilitas yang diberikan RSUD Tanjung Pura sesuai dengan kebutuhan hidup keluarga					

I. Lampiran Kuisioner Tentang Kepuasan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kesetiaan						
1	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja					
2	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kemampuan						
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor					
4	Saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya					
Kejujuran						
5	Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan					
6	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan					
Kreatifitas						
7	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
8	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan					
Kepemimpinan						
9	Saya selalu mendapatkan pujian dari atasan dalam bekerja					
10	Saya sangat menghargai atasan saya yang bijak dalam mengambil keputusan					

III. Lampiran Kuisisioner Tentang Kinerja (Y)

NO	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Efektifitas						
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja					
Tanggungjawab						
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab					
5	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					
Disiplin						
6	Saya selalu datang tepat waktu					
7	Saya selalu mengikuti upacara setiap hari senin					
Inisiatif						
8	Saya mengerjakan tugas meskipun tidak di suruh					
9	Saya selalu bekerjasama dengan rekan sekantor					
10	Saya sering membuat laporan sebelum jadwal yang di tentukan					

Terima Kasih

TABULASI DATA

No	Kompensasi (X1)										Total	Kepuasan Kerja (X2)										Total	Kinerja (Y)							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	33	3	3	3	4	4	4	3	3
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	34	3	3	3	4	4	4	3	3
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45	4	4	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	5	5	5	4	5	5
6	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43	4	5	5	4	4	4	4	5
7	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47	4	5	4	4	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35	3	3	3	4	4	4	3	3
9	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	44	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	42	4	5	5	5	4	4	5	5
10	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	16	1	1	3	1	2	1	2	1
12	1	5	2	1	5	1	5	2	1	5	28	2	2	1	1	2	5	2	1	5	1	22	2	2	2	2	2	1	5	2
13	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	20	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	18	3	2	2	2	1	1	2	1
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	23	2	2	5	1	4	2	2	2
16	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22	2	5	1	1	4	2	2	2	2	1	22	3	2	4	2	5	1	2	2
17	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	16	2	2	1	1	5	2	2	1	1	2	19	1	1	2	2	2	1	2	2
18	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23	1	5	1	2	5	2	2	2	3	1	24	2	1	4	1	5	1	2	2
19	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	19	1	1	4	1	3	1	2	2
20	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	24	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	21	3	2	5	2	2	1	2	2
21	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3
22	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	15	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	15	1	1	1	1	1	2	2	2
23	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	24	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	24	1	1	2	2	2	2	4	4
24	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1
25	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2
26	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2
27	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2	2	4	5	5	2	2	1
28	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	4	5	5	5	5	1	1	1	4	1	32	1	2	4	5	4	2	1	1
29	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2	21	2	1	3	3	3	1	1	2

30	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	15	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	17	1	1	2	1	1	1	2	1
31	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	19	2	1	1	1	4	1	2	2	3	2	19	2	2	3	4	3	1	1	2
32	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	24	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	30	2	3	4	4	4	2	2	2
33	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	20	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	25	1	1	3	3	3	2	2	2
34	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	5	5	3	5	5	2	1	1	4	1	32	2	2	2	2	1	2	2	1
35	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	15	4	4	3	3	1	1	1	1	3	2	23	1	1	1	2	1	1	1	1
36	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	23	1	1	2	2	1	1	2	1
37	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	2	2	4	1	4	2	2	2	2	4	25	1	1	2	1	2	1	2	2
38	4	2	2	4	4	1	2	2	4	4	29	3	3	4	3	3	2	2	4	4	1	29	2	4	2	2	4	2	2	2
39	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	17	2	2	1	5	5	1	2	1	3	1	23	3	2	4	2	2	2	1	2
40	2	3	3	1	4	2	3	3	1	4	26	5	5	5	4	4	3	3	1	4	2	36	3	2	4	2	2	2	3	3
41	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	24	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	19	2	2	3	3	3	3	2	3
42	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	16	1	1	3	1	2	1	2	1
43	1	5	2	1	5	1	5	2	1	5	28	2	2	1	1	2	5	2	1	5	1	22	2	2	2	2	2	1	5	2
44	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1
45	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2
46	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2
47	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2	2	4	5	5	2	2	1
48	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23	1	5	1	2	5	2	2	2	3	1	24	2	1	4	1	5	1	2	2
49	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	19	1	1	4	1	3	1	2	2
50	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	24	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	21	3	2	5	2	2	1	2	2
51	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3
52	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	15	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	15	1	1	1	1	1	2	2	2
53	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	24	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	24	1	1	2	2	2	2	4	4
54	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1
55	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2
56	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2
57	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2	2	4	5	5	2	2	1
58	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	4	5	5	5	5	1	1	1	4	1	32	1	2	4	5	4	2	1	1
59	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2	21	2	1	3	3	3	1	1	2
60	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	15	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	17	1	1	2	1	1	1	2	1
61	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	16	1	1	3	1	2	1	2	1
62	1	5	2	1	5	1	5	2	1	5	28	2	2	1	1	2	5	2	1	5	1	22	2	2	2	2	2	1	5	2

63	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	20	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	18	3	2	2	2	1	1	2	1
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	23	2	2	5	1	4	2	2	2
66	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22	2	5	1	1	4	2	2	2	2	1	22	3	2	4	2	5	1	2	2
67	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	16	2	2	1	1	5	2	2	1	1	2	19	1	1	2	2	2	1	2	2
68	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23	1	5	1	2	5	2	2	2	3	1	24	2	1	4	1	5	1	2	2
69	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	19	1	1	4	1	3	1	2	2
70	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	24	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	21	3	2	5	2	2	1	2	2
71	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3
72	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	16	1	1	3	1	2	1	2	1
73	1	5	2	1	5	1	5	2	1	5	28	2	2	1	1	2	5	2	1	5	1	22	2	2	2	2	2	1	5	2
74	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1
75	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2
76	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2
47	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2	2	4	5	5	2	2	1
78	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23	1	5	1	2	5	2	2	2	3	1	24	2	1	4	1	5	1	2	2
79	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	19	1	1	4	1	3	1	2	2
80	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	24	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	21	3	2	5	2	2	1	2	2
81	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3
82	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	15	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	15	1	1	1	1	1	2	2	2
83	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	24	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	24	1	1	2	2	2	2	4	4
84	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1
85	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2
86	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2

		Total
P9	P10	
3	3	33
3	3	33
4	5	45
4	5	47
5	5	47
4	4	43
5	5	47
3	3	33
4	4	45
3	4	31
1	4	17
1	5	24
1	3	18
3	3	30
2	2	24
2	2	25
1	1	15
2	3	23
1	2	18
2	3	24
2	2	20
1	1	13
2	1	21
1	2	12
1	3	21
1	3	21
2	4	29
1	4	25
1	3	20

2	1	13
2	3	23
2	4	29
2	3	22
1	4	19
1	3	13
2	2	15
2	2	16
4	4	28
1	3	22
1	4	26
2	3	26
1	4	17
1	5	24
1	2	12
1	3	21
1	3	21
2	4	29
2	3	23
1	2	18
2	3	24
2	2	20
1	1	13
2	1	21
1	2	12
1	3	21
1	3	21
2	4	29
1	4	25
1	3	20
2	1	13
1	4	17
1	5	24

1	3	18
3	3	30
2	2	24
2	2	25
1	1	15
2	3	23
1	2	18
2	3	24
2	2	20
1	4	17
1	5	24
1	2	12
1	3	21
1	3	21
2	4	29
2	3	23
1	2	18
2	3	24
2	2	20
1	1	13
2	1	21
1	2	12
1	3	21
1	3	21

TABULASI DATA

No	Kompensasi (X1)										Total	Kepuasan Kerja (X2)										Total	Kinerja (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	33	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	
6	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43	
7	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
9	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	44	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	42	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45	
10	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	
11	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	16	1	1	3	1	2	1	2	1	1	17	
12	1	5	2	1	5	1	5	2	1	5	28	2	2	1	1	2	5	2	1	5	1	22	2	2	2	2	2	1	5	2	1	5	24
13	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	20	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	18	3	2	2	2	1	1	2	1	1	3	18
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	1	4	2	2	4	2	2	2	2	2	23	2	2	5	1	4	2	2	2	2	2	24
16	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22	2	5	1	1	4	2	2	2	2	1	22	3	2	4	2	5	1	2	2	2	2	25
17	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	16	2	2	1	1	5	2	2	1	1	2	19	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	15
18	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	23	1	5	1	2	5	2	2	2	3	1	24	2	1	4	1	5	1	2	2	2	2	23
19	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	19	1	1	4	1	3	1	2	2	1	2	18
20	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	24	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	21	3	2	5	2	2	1	2	2	2	3	24
21	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	20
22	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	15	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	15	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	13
23	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	24	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	24	1	1	2	2	2	2	4	4	2	1	21
24	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12
25	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	21
26	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2	1	3	21
27	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2	2	4	5	5	2	2	1	2	4	29
28	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	16	4	5	5	5	5	1	1	1	4	1	32	1	2	4	5	4	2	1	1	1	4	25
29	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2	21	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	20
30	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	15	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	17	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	13
31	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	19	2	1	1	1	4	1	2	2	3	2	19	2	2	3	4	3	1	1	2	2	3	23
32	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	24	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	30	2	3	4	4	4	2	2	2	2	4	29
33	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	20	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	25	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	22
34	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	5	5	3	5	5	2	1	1	4	1	32	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	19
35	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	15	4	4	3	3	1	1	1	1	3	2	23	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	13
36	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	23	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	15
37	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22	2	2	4	1	4	2	2	2	2	4	25	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	16
38	4	2	2	4	4	1	2	2	4	4	29	3	3	4	3	3	2	2	4	4	1	29	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	28
39	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	17	2	2	1	5	5	1	2	1	3	1	23	3	2	4	2	2	2	1	2	1	3	22
40	2	3	3	1	4	2	3	3	1	4	26	5	5	5	4	4	3	3	1	4	2	36	3	2	4	2	2	2	3	3	1	4	26
41	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	24	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	19	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26	
42	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	16	1	1	3	1	2	1	2	1	1	4	17
43	1	5	2	1	5	1	5	2	1	5	28	2	2	1	1	2	5	2	1	5	1	22	2	2	2	2	2	1	5	2	1	5	24
44	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12
45	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	21
46	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2	1	3	21
47	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2	2	4	5	5	2	2	1	2	4	29
48	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23	1	5	1	2	5	2	2	2	3	1	24	2	1	4	1	5	1	2	2	2	3	23
49	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	19	1	1	4	1	3	1	2	2	1	2	18
50	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	24	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	21	3	2	5	2	2	1	2	2	2	3	24
51	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	20
52	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	15	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	15	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	13
53	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	24	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	24	1	1	2	2	2	2	4	4	2	1	21
54	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12
55	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	21
56	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2	1	3	21
57	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2</										

71	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	20
72	2	2	1	1	4	1	2	1	1	4	19	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	16	1	1	3	1	2	1	2	1	1	4	17
73	1	5	2	1	5	1	5	2	1	5	28	2	2	1	1	2	5	2	1	5	1	22	2	2	2	2	2	1	5	2	1	5	24
74	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12
75	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	21
76	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2	1	3	21
47	2	2	1	2	4	1	2	1	2	4	21	5	4	4	4	2	2	1	2	4	1	29	2	2	4	5	5	2	2	1	2	4	29
78	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23	1	5	1	2	5	2	2	2	3	1	24	2	1	4	1	5	1	2	2	2	3	23
79	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	19	1	1	4	1	3	1	2	2	1	2	18
80	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	24	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	21	3	2	5	2	2	1	2	2	2	3	24
81	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	21	2	2	1	2	4	2	3	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	20
82	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	15	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	15	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	13
83	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	24	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	24	1	1	2	2	2	2	4	4	2	1	21
84	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	14	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12
85	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	18	3	3	1	2	3	2	2	1	3	1	21	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	21
86	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	17	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	23	1	1	3	3	4	2	1	2	1	3	21