



## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Natama

Rizki Wulanita Batubara<sup>1\*</sup>, Shofyan Roni<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya<sup>1</sup>  
Universitas Potensi Utama<sup>2</sup>

Email: [rizkiwulanitabatubara@gmail.com](mailto:rizkiwulanitabatubara@gmail.com)\*

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of compensation on employee performance at RSUD Natama. Where data will be collected through distributing questionnaires to 32 respondents who are employees of RSUD Natama, using the census method. The data obtained were then analyzed using a quantitative approach, which includes validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests through t-tests, and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) using the SPSS 25 statistical analysis tool.*

*Keywords: Compensation, Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Natama. Dimana data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan karyawan RSUD Natama, dengan menggunakan metode sensus. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui uji t, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan alat analisis statistik SPSS 25.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit.

RSU NATAMA sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki tuntutan tinggi dalam memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut,

dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Menurut (Mirdan, 2021) Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang berupa uang langsung maupun tidak langsung. Kompensasi menjadi bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang adil dan kompetitif diyakini mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai atau tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam (Herlina, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Di lingkungan RSUD NATAMA, muncul beragam pandangan dari karyawan terkait kepuasan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti guna mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sebagai bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola kebijakan sumber daya manusia secara lebih efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Kinerja***

Menurut Mangkunegara dalam (Herlina, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Indikator Kinerja Menurut (Herlina, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja dan memanfaatkan umpan balik

### ***Kompensasi***

Menurut (Mirdan, 2021) Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang berupa uang langsung maupun tidak langsung. Indikator Kompensasi Menurut (Herlina, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif/Bonus

## **METODE**

Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan karyawan RSUD Natama, dengan menggunakan metode sensus. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui uji t, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan alat analisis statistik SPSS 25.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dari penelitian ini, yaitu: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Natama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan peneliti terhadap suatu masalah atau hubungan antar variabel yang akan dibuktikan melalui penelitian ilmiah (Batubara et al., 2023). Berikut adalah hasil uji pengolahan data melalui aplikasi SPSS 25.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     |                             |            |                           |
|       | (Constant)                  | 4.015      | 2.207                     |
|       | Kompensasi (X)              | .488       | .136                      |
|       |                             |            | .547                      |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan secara matematis model fungsi regresi linier sederhana yang dinyatakan sebagai berikut:  $Y = 4,015 + 0,488 X$ . Penjabaran dari hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,015 mengindikasikan bahwa jika variabel Kompensasi (X) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja (Y) diperkirakan sebesar 4,015.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X) sebesar 0,488 menggambarkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi tetap. Ini berarti, jika nilai kompensasi meningkat satu satuan, maka nilai kinerja diprediksi akan naik sebesar 0,488 satuan, selama kompensasi tidak berubah.

### Uji t (Parsial)

Menurut (Sugiono, 2019) Uji parsial adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Berikut adalah hasil uji pengolahan data melalui aplikasi SPSS 25.

**Tabel 2. Uji Parsial (t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |      |
| 1 (Constant)   | 4.015                       | 2.207      |                           |  | 1.820 | .079 |
| Kompensasi (X) | .488                        | .136       | .547                      |  | 3.580 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025.

Dapat dilihat pada tabel 2. Uji parsial (t) diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,580 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Maka hasil  $t_{hitung} 3,580 > t_{tabel} 2,014$ , dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelan dilakukan pengolahan data melalui SPSS 25 maka diketahui hasil koefisien determinasinya. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam analisis regresi berganda, sering digunakan Adjusted  $R^2$  untuk menyesuaikan pengaruh jumlah variabel independen terhadap model agar hasilnya lebih akurat. Berikut penjelasan pada tabel:

**Tabel 3. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .547 <sup>a</sup> | .299     | .476              | 1.25556                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Jika dilihat pada tabel 3. di atas nilai *adjusted R square* sebesar 0,476 atau 47,6%. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh variabel independent dan dependent tersebut sebesar 47,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di RSUD Natama. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Fauzan, 2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur” dimana hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun bentuk penghargaan lainnya memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai dan adil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, pihak manajemen RSUD Natama perlu terus mengevaluasi dan mengembangkan sistem kompensasi yang kompetitif dan berorientasi pada pencapaian kinerja demi meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

**KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan RSUD Natama. Dimana hasil dari nilai *adjusted R square* sebesar 0,476 atau 47,6%. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh variabel independent dan dependent tersebut sebesar 47,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

---

**REFERENSI**

- Batubara, R. W., "Peningkatan Kemampuan Pemasaran Umkm Secara Online Bagi Komunitas Perempuan Di Desa Dolok Manampang". 2023. *Jurnal Abdidias*. Volume 4 Nomor 3.
- Fauzan, A., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur". 2022. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*. Volume 6 Nomor 2.
- Herlina, V., "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". 2020. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*. Volume 3 Nomor 2.
- Mirdan, R., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". 2021. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi*. Volume 1 Nomor 2.
- Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.