

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI RSUD PURI HUSADA TEMBILAHAN
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

ADE NOFIANDRI

Dibimbing Oleh:

Dr. H. Syakdanur Nas. M.S

Drs. H. Riadi Armas

Pendidikan Ekonomi, FKIP – Universitas Riau

ABSTRACT

Along with the changes so quickly in aspect of their life, then every local government organizations are expected to respond quickly to the demands and expectations of an increasingly complex society for public services. Financial compensation is basically the main source of income of a person, because that financial compensation should be sufficient to meet the needs of employees and their families to the fair. Fairness can be assessed and measured by the minimum living needs or often called the minimum physical requirements. The responsibility of all society, the government, employers and employees themselves to ensure that the minimum that every employee needs can be met through a job where she earned.

The objectives to be achieved in this study are: to determine the effect of financial compensation on employee performance in hospitals Puri Husada Tembilahan. The population in this study were all employees at Puri Husada Tembilahan Indragiri Hilir totaling 219 people. Sample in this study is the number of employees Puri Husada Hospital Tembilahan 219 people with 10% precision level set.

Based on the above indicators show that the level of financial compensation effect on employee performance. This is evidenced by the result of the calculation of a simple linear regression analysis is $Y = 46.354 + 8.833 X$ influence of financial compensation on employee performance in hospitals Puri Husada Tembilahan Indragiri Hilir can be seen where the constant of regression coefficient ($a = 46.354$) on the above statement states that in the absence of financial compensation then performance of employee in hospitals Puri Husada Tembilahan Indragiri Hilir at 46.354. direction of the relationship seen in a positive sign (+) that describes the positive relationship means that if financial compensation increased by 1 unit then obtained performance increase by 8.833 units. Based on the obtained value of F test F value is 83.319 and F table obtained from dfl ($(n-1)$ or $69-1-1 = 67$ (n is the number of data and k is the number of independent variables), the result obtained for the F table is equal to 3.98. the conclusion that the F value > F (83.319 > 3.98) and significance value of $0.000 < 0.05$. so can be concluded that financial compensation variables may explain the variable performance of employees.

Key Word : Financial compensation and employee performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam aspek kehidupan masyarakat, maka setiap organisasi pemerintah daerah diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks untuk pelayanan publik. Adanya tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks tersebut, maka seluruh jajaran aparatur pemerintah harus memiliki komitmen dan loyalitas yang sama dan kuat untuk memenuhi seluruh aspek pelayanan publik dengan merubah sikap dan perilaku, serta penataan sistem pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga aparatur pemerintah secara optimal dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Secara teoritis dan empiris, keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya merupakan kontribusi langsung dari perilaku pegawainya, oleh karena itu pegawai yang bekerja pada pemerintah harus dikembangkan sebaiknya melalui peningkatan kompetensinya, sehingga setiap aparatur pemerintah profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha dan pegawai itu sendiri untuk menjamin itu bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pegawai dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan.

Kebijaksanaan yang adil dan layak dapat dilakukan misalnya dengan memberikan jumlah kompensasi finansial yang cukup sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Kebijakan kompensasi finansial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik pegawai maupun pemerintah. Oleh karena itu kebijakan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan kompensasi finansial diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Puri Husada Tembilahan sebagai salah satu instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan pada masyarakat, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan RSUD Puri Husada Tembilahan, mendorong pihak manajemen, secara terus menerus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Dengan adanya program pemerintah jaringan pengaman sosial membantu masyarakat yang tidak mampu sehingga dapat perawatan kesehatan.

Pengertian kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008) adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Malayu S.P. Hasibuan (2008) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan

sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Menurut Mangkuprawira (2004), kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang dilakukan karyawannya dalam bentuk tunjangan tunai. Jenis dan besarnya kompensasi beragam dalam setiap perusahaan. Karyawan akan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya.

Menurut Martoyo (2007) kompensasi Finansial adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam bentuk upah/gaji, bonus dan tunjangan tunai lainnya. Apabila kompensasi Finansial diberikan secara tepat dan benar akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Menurut Sturman dalam Supratikno (2008), kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Kinerja karyawan individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2007).

Menurut Mangkunegara (2007), penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) merupakan faktor kunci pengembangan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Ardi Hadinata(2011), pengukuran kinerja karyawan adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Menurut Komaruddin dalam Junaidi(2008). Kompensasi Finansial bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian ini adalah sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Sering pula faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Pada penelitian ada variabel yang akan dioperasionalkan seperti yang terlihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel Penelitian	Indikator
1.	Kompensasi Finansial merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang dilakukan karyawannya dalam bentuk uang tunai.	1. Gaji Pokok 2. Tunjangan suami/istri 3. Tunjangan Anak 4. Tunjangan fungsional 5. Tunjangan beras
2.	Kinerja Karyawan adalah sesuatu yang aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil Tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.	1. Mutu pekerjaan 2. Kejujuran karyawan 3. Inisiatif 4. Kehadiran 5. Sikap 6. Kerjasama 7. Keandalan 8. Pengetahuan tentang pekerjaan 9. Tanggung jawab 10. Pemanfaatan waktu kerja.

Adapun Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Puri Husada Tembilahan. Waktu penelitian direncanakan pada bulan Maret 2013 sampai Mei 2013.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 219 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan RSUD Puri Husada Tembilahan 219 orang dengan tingkat presisi ditetapkan 10%.

Setelah data ini dikumpulkan, data tersebut diolah dengan tehnik dan tahapan sebagai berikut :

1. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian melalui perhitungan persentase jawaban yang telah ditabulasi. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang berpengaruh terhadap variabel pada penelitian.

Untuk mengetahui nilai skor penelitian ini maka penulis menggunakan skala likert Bilson Simamora (2006), yang memberikan peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan. Setiap pertanyaan memiliki lima buah *alternative* jawaban yang telah di tetapkan dengan bobot masing-masing nilai sebagai berikut: 1= No Coment, 2=Sangat Tidak Setuju, 3=Tidak Setuju, 4=Setuju, 5=Sangat setuju.

Untuk mencapai tujuan penelitian sesuai dengan yang diharapkan dalam penyusunan tugas akhir ini dan untuk diperoleh suatu kumpulan maka data yang terkumpul akan dianalisis deskriptif kuantitatif dengan langkah-langkah yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam suatu pendataan. Penyajian data pemilihan ini dipergunakan metode deskriptif kuantitatif, data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan angket yang disebarkan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian.

Dari total nilai pokok-pokok tersebut dikelompokkan menjadi kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Untuk mendapat kategori tersebut ditentukan kisarannya dengan :

$$Interval = \frac{NilaiMaksimum - NilaiMinimum}{JumlahKategori}$$

2. Analisis Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana di gunakan untuk mengetahui arah hubungan Variabel Kompensasi Finansial (X) Terhadap Variabel kinerja karyawan (Y). Apakah terjadi pengaruh positif atau negatif. Analisis Regresi Linear Sederhana dapat di cari dengan rumus (Dwi Priyatno, 2008):

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Variabel Peningkatan Kinerja Karyawan

X = Variabel Kompensasi Finansial

a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0)

b = Koefisien Regresi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi), maka penulis terlebih dahulu menggunakan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas data, uji heterokedastisitas,

uji linearitas. (harya sidarjono dan winda julianti, 2011). Kemudian uji tersebut dianalisis menggunakan uji F dan koefisien determinasi.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dari suatu regresi memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun kriteria normalitas data sebagai berikut (Haryadi sarjono dan winda julianti, 2011):

- 1) Angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Uji Normalitas dapat dicari menggunakan rumus (Haryadi sarjono dan julianti, 2011):

NO	X _i	$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{SD}$	F _T	F _S	F _T - F _S
1					
2					
3					
4					
5					
dst					

Keterangan :

X_i = Angka pada data

Z = Transformasi dari angka ke notasi pada distribusi normal

F_T = Probabilitas komulatif normal

F_S = Probabilitas komulatif empiris

F_T = komulatif proporsi luasan kurva normal berdasarkan notasi Z_i, dihitung dari luasan kurva mulai dari ujung kiri kurva sampai dengan titik Z.

$$F_S = \frac{\text{Banyaknya angka sampai angka ke } n_i}{\text{banyaknya seluruh angka pada data}}$$

Persyaratan:

- Data berskala interval atau ratio (kuantitatif)
- Data tunggal / belum dikelompokkan pada tabel distribusi frekuensi
- Dapat untuk n besar maupun n kecil.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan varian dari suatu model regresi linear sederhana. Jika varian berbeda disebut heterokedastisitas dan jika varian tidak berbeda disebut homokedastisitas. Heterokedastisitas dapat dilihat dari gambar scatter plot, jika hasilnya membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan heterokedastisitas. Sedangkan hasilnya tidak membentuk pola tertentu atau menyebar maka tidak heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dicari menggunakan Uji White.

The White's test, uji ini didasarkan atas pendekatan formal terhadap jenis pencarian pola residual. Pengujian ini diawali dengan meregresikan nilai kuadrat residual dengan variabel bebas. Bentuk regresinya adalah sebagai berikut:

$$RES^2 = f(X_1, X_2, X_3, X_1^2, X_2^2, X_3^2)$$

Selanjutnya proses pengujian dapat menggunakan uji F(n,k) atau uji c^2 dengan nilai tabel terkait dengan nilai R^2 , yaitu nR^2 . (Judge, 1985: 453; Ramanathan, 1989: 455-456; Thomas, 1996: 287, White, 1980: 483-499).

c. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Adapun dasar uji linearitas adalah sebagai berikut (Haryadi sarjono dan julianti, 2011):

- 1) Jika signifikansi pada deviation from linearity $< 0,05$ maka hubungan antar variabel linear.
- 2) Jika signifikansi pada deviation from linearity $> 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linear.

d. Uji Signifikansi (Uji F)

Uji Signifikansi (Uji F) yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel terikat secara signifikan. Adapun prosedurnya sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel independen. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien regresi penentu berganda (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Teknik Analisis Data

Hasil penelitian yang penulis lakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan yaitu tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir dapat diketahui dari hasil kuisioner yang disebarkan pada karyawan yang bekerja di RSUD Puri Husada Tembilahan sebanyak 69 orang.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu Kompensasi finansial (X) sedangkan variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Hasil kompensasi finansial karyawan adalah tinggi atau rendahnya kompensasi finansial diterima setiap bulan. Kompensasi finansial yang terdiri dari berbagai tingkatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi finansial perbulan karyawan RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir dikategorikan menjadi lima kelompok

untuk melihat tingkatan dari penerimaan kompensasi finansial tersebut dapat dikelompokkan dengan cara sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Nilai\ Maksimum - Nilai\ Minimum}{Jumlah\ Kategori}$$

$$Interval = \frac{5.291.200 - 1.723.200}{5} = 1.713.600$$

Berdasarkan uraian diatas dapat dikelompokkan tingkat penerimaan kompensasi finansial karyawan RSUD Puri Husada Tembilahan sebagai berikut:

Tabel 5.1 Kompensasi RSUD Puri Husada Tembilahan

Kompensasi Finansial	Jumlah	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 4.577.600 – 5.291.200	2	2,9
Tinggi	>3.864.000 – 4.577.600	8	11,6
Sedang	>3.150.400 – 3.864.000	27	39,1
Rendah	>2.436.800 – 3.150.400	20	29
Sangat Rendah	1.723.200 – 2.436.800	12	17,4
Total		69	100

Sumber: Data olahan

Dari tabel 5.1 terlihat bahwa karyawan yang bekerja di RSUD Puri Husada Tembilahan mendapatkan kompensasi finansial dalam kategori sedang yaitu besar dari Rp. 3.150.400 sampai Rp. 3.846.000 sebanyak 27 orang atau 39,1 persen, sedangkan karyawan yang mendapat kompensasi finansial tinggi yaitu besar dari Rp. 3.864.000 sampai Rp. 4.577.600 sebanyak 8 orang atau 11,6 persen, karyawan yang mendapat kompensasi finansial sangat tinggi yaitu besar dari Rp. 4.577.600 sampai Rp. 5.291.200 sebanyak 2 orang atau 2,9 persen, karyawan yang mendapat kompensasi finansial rendah yaitu besar dari Rp. 2.436.800 sampai Rp. 3.150.400 sebanyak 20 orang atau 29 persen, sedangkan karyawan yang mendapat kompensasi finansial sangat rendah yaitu antara Rp. 1.723.200 sampai Rp. 2.436.800 sebanyak 12 orang atau 17,4 persen. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan RSUD Puri Husada Tembilahan cukup memadai dengan jumlah karyawan 37 orang atau 53,6 persen dalam kategori sedang, tinggi dan sangat tinggi.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dari suatu regresi memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil analisis dengan bantuan SPSS versi 17,0 dapat dilihat pada tabel 5.28.

Tabel 5.28. Hasil Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompensasi Finansial	.072	69	.200	.983	69	.452
Kinerja Karyawan	.094	69	.200	.976	69	.193

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

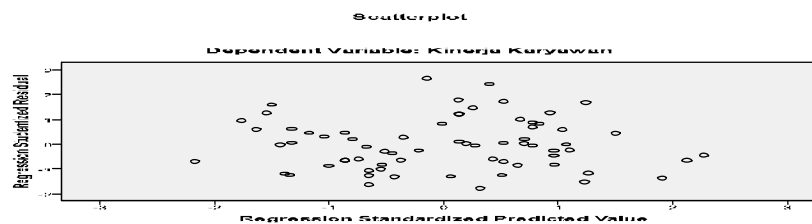
- Angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov.sig untuk kompensasi finansial adalah 0,200. Ini berarti data tersebut berdistribusi normal karena nilainya $0,200 > 0,05$.
- Angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov.sig untuk kinerja adalah 0,200. Ini berarti data tersebut berdistribusi normal karena nilainya $0,200 > 0,05$.

2. Uji Heterokedatisitas

Uji heterokedatisitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan-pengamatan lain. Heterokedatisitas dapat dilihat dari gambar scatterplot, jika hasilnya membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan heterokedatisitas. Sedangkan hasilnya tidak membentuk pola tertentu atau menyebar maka tidak heterokedatisitas.

Berdasarkan hasil SPSS versi 17,0 uji heterokedatisitas dapat kita lihat pada gambar 5.1.

Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokedatisitas



Sumber: Data Olahan

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol sumbu vertikal atau sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas dalam model regresi ini.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak. Adapun dasar keputusan uji linearitas adalah sebagai berikut: jika signifikansi pada *deviation from linearity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linear. Sebaliknya, jika signifikansi pada *deviation from linearity* $< 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linear. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.29.

Tabel 5.29. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Finansial	Between Groups (Combined)	4267.870	57	74.875	5.337	.002
	Linearity	2451.144	1	2451.144	174.704	.000
	Deviation from Linearity	1816.725	56	32.442	2.312	.065
	Within Groups	154.333	11	14.030		
	Total	4422.203	68			

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil SPSS versi 17,0 pada anova tabel diperoleh nilai signifikansi dari deviation from linearity sebesar 0,065. Artinya ini lebih besar dari 0,05 ($0,065 > 0,05$). Hal ini menunjukkan hubungan antara kompensasi dan kinerja adalah linear.

4. Uji Hipotesis

Uji signifikansi (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompensasi finansial) secara signifikansi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikansi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis dengan bantuan SPSS versi 17,0 dapat dilihat pada tabel 5.30.

Tabel 5.30 Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2451.144	1	2451.144	83.319	.000 ^a
	Residual	1971.058	67	29.419		
	Total	4422.203	68			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tabel F_{hitung} yaitu 83,319 dan F_{tabel} diperoleh dari $dfl (n-k-1)$ atau $69-1-1=67$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} adalah sebesar 3,98. Kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83,319 > 3,98$) dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

B. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $Y = a + bX$

Berdasarkan hasil SPSS versi 17,0 pada tabel *coeficien* dibawah ini dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana seperti yang terlihat pada tabel 5.31.

Tabel 5.31. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.354	3.165		14.645	.000
	Kompensasi Finansial	8.833E-6	.000	.745	9.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan

$$Y = 46,354 + 8,833X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

- 1) Konstanta ($a = 46,354$) menyatakan bahwa tanpa adanya kompensasi finansial maka kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 46,354.
- 2) Arah hubungan terlihat tanda positif (+) yang menggambarkan hubungan positif.
- 3) Koefisien regresi sebesar $b = 8,833$ menyatakan bahwa jika kompensasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja yang diperoleh naik sebesar 8,833.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil SPSS versi 17,0 terlihat bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.32.

Tabel 5.32. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.548	5.424

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel summary, pada bagian ini diketahui nilai determinasi (R Square) sebesar 0,554. Hal ini berarti Kompensasi Finansial berpengaruh sebanyak 55,4 persen terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan sisanya 44,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan indikator-indikator diatas menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = 46,354 + 8,833X$ pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat dari koefisien regresi dimana konstanta ($a = 46,354$) pada pernyataan diatas menyatakan bahwa tanpa adanya kompensasi finansial maka kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 46,354. Arah hubungan terlihat pada tanda positif (+) yang menggambarkan hubungan positif yang berarti jika kompensasi finansial naik sebesar 1 satuan maka kinerja yang diperoleh naik sebesar 8,833 satuan.

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 83,319 dan F_{tabel} diperoleh dari $dfl (n-k-1)$ atau $69-1-1=67$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} adalah sebesar 3,98. Kesimpulannya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83,319 > 3,98$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Disamping itu, besarnya kontribusi atau sumbangan kompensasi terhadap kinerja ditunjukkan dengan besarnya R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,554 atau 55,4 persen. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh 55,4 persen terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir sedangkan sisanya 44,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya motivasi yaitu dorongan dari dalam diri seseorang yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya untuk mengadakan perubahan tingkah laku, agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan mampu bersaing dengan teman-teman kerjanya secara lebih semangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik.

Kemudian selain itu ada juga pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pelatihan yaitu sebuah proses orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Kemudian ada lagi faktor lainnya yaitu seperti pengalaman bekerja, dan kemampuan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eeng Purwani (2010) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) pada PT. Graindo Pekanbaru sebesar 36,5 persen, sedangkan sisanya 63,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan dan kompensasi.

Dari hasil pembahasan, terdapat masalah yang diteliti pada RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, maka hendaknya RSUD Puri Husada Tembilahan dapat meningkatkan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan agar tercapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan sebaiknya terus diperhatikan dan dikontrol serta dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Makin tinggi kompensasi finansial yang diterima karyawan, makin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini bisa diterima karena dengan makin tinggi kompensasi finansial maka kebutuhan karyawan makin terpenuhi dan mendorong motivasi diri meningkatkan kinerjanya. Kompensasi finansial yang tinggi membuat konsentrasi karyawan tidak terpecah dengan usaha pemenuhan kebutuhan sehingga upaya dan waktu tertuju pada tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian terlihat bahwa variabel kompensasi finansial (X) memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan menguraikan beberapa kesimpulan yang kiranya bermanfaat bagi perkembangan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dengan didukung oleh data-data yang ada, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari data kompensasi finansial menunjukkan bahwa Jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan RSUD Puri Husada Tembilahan cukup memadai dengan jumlah karyawan 37 orang atau 53,6% dalam kategori sedang, tinggi dan sangat tinggi, sedangkan sisanya dengan jumlah karyawan 32 orang atau 46,4% dalam kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini berdasarkan pengelompokan kompensasi yaitu sangat tinggi >4.577.600 – 5.291.200, tinggi berkisar antara >3.864.000 – 4.577.600, sedang berkisar antara > 3.150.400 – 3.864.000, rendah berkisar antara > 2.436.800 – 3.150.400, dan sangat rendah 1.723.200 – 2.436.800.
2. Dari data rekapitulasi kinerja karyawan, mayoritas kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir adalah 43,45 persen masuk kategori sangat baik dan 47,25 persen masuk kategori baik. Sedangkan karyawan yang kurang melaksanakan kinerja dengan baik adalah sebesar 9,3 persen.
3. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 atau 55,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi finansial mampu menjelaskan dan memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,4 persen. Sedangkan sisanya 44,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Dari hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 46,354 + 8,833X$. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya kompensasi finansial maka kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 46,354 dan setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 8,833 satuan. Dari uji signifikansi, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir hasil yang diperoleh yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83,319 > 3,98$) berarti kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Puri Husada Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir.

B. Saran-saran

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang diteliti pada RSUD Puri Husada Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya RSUD Puri Husada Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir dapat meningkatkan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan agar dapat tercapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan kinerja yang lebih baik.
2. Kinerja karyawan sebaiknya terus diperhatikan dan dikontrol serta dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew f. Sikula, Malayu S.P Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Arlan Hadinata, 2011, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB.
- Junaidi, 2008, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Narmada Kabupaten Lombok Barat*, Jurusan Manajemen, STIE 45 Mataram.
- Malayu S.P Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkuprawira, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, 2007, http://materimateripembelajaran.blogspot.com/2012/01/pengertian-kompensasi_07.html, diakses 8 Januari 2013.
- William B. Werther dan Keith Davis, Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.