

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang)

Oleh: Hilmi Addin Eriawan

Disusun Oleh :
Hilmi Addin Eriawan

Dosen Pembimbing :
Dr. Sudjatno, SE, MS

Abstrak

Tujuan - bertujuan untuk mengetahui pengaruh Variabel Kompensasi secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja dan untuk mengetahui Variabel Kompensasi yang paling dominan.

Metodologi Penelitian - Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian - menunjukkan bahwa seluruh variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang, Baik secara simultan dan parsial. Variabel Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh paling dominan terhadap Prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

Kata kunci: **Kompensasi, Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Prestasi Kerja, Rumah Sakit Permata Bunda.**

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini tingkat persaingan terjadi diberbagai macam tempat kerja seperti organisasi, perusahaan serta institusi kesehatan. Tidak terkecuali rumah sakit, Rumah sakit merupakan suatu perusahaan atau organisasi yang memberikan jasa pelayanan kesehatan, Persaingan Rumah sakit di kota Malang sangat ketat dikarenakan dekatnya jarak antar satu rumah sakit dengan lainnya, kesamaan fasilitas layanan yang tersedia, serta relatif seimbangnnya harga yang ditawarkan antar satu rumah sakit dengan yang lainnya. selain beberapa aspek diatas juga aspek paling penting melimpahnya pada jumlah rumah sakit di Kota Malang menambah ketat persaingan.

Jumlah Rumah Sakit di Kota Malang ada 23 dan yang bertipe C berjumlah 16. Dengan banyaknya jumlah Rumah Sakit di Kota Malang khususnya tipe C membuat rumah sakit di kota Malang harus memiliki keunggulan dalam bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan.

Salah satu keunggulan bersaing mampu didapatkan dengan aspek pelayanan, pelayanan merupakan tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Apabila Kebutuhan orang lain dapat terpenuhi akan menciptakan kepuasan dan kesenangan. Kepuasan terhadap orang lain dalam hal ini pasien menjadi tujuan yang diharapkan oleh pihak institusi jasa layanan kesehatan seperti rumah sakit.

Pelayanan yang memuaskan dari pihak Rumah Sakit oleh karyawannya dapat tercipta apabila Sumber Daya Manusia memiliki kompetensi, pengetahuan, serta keterampilan yang mumpuni. Sumber daya manusia di rumah sakit terdiri dari beberapa unsur antara lain dokter sebagai tenaga medis, yang kedua paramedis, tenaga kesehatan non medis dan karyawan rumah sakit.

Dalam institusi pelayanan jasa kesehatan seperti rumah sakit peran sumber daya manusia sangat penting dan sulit

digantikan oleh sumber daya lainnya. Hal ini disebabkan Sumber daya manusia berhadapan langsung dengan pasien untuk melayani kebutuhan. kelangsungan hidup dan aktivitas suatu rumah sakit sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Meskipun suatu rumah sakit memiliki sumber daya lain seperti mesin, teknologi, dan modal yang mencukupi akan tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola aspek lainnya, maka tujuan perusahaan atau organisasi akan sulit tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga merupakan makhluk yang memiliki pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi dan kinerja pekerjaan terhadap organisasinya.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam pengelolaan perusahaan organisasi sangat penting. Untuk itu sumber daya manusia di dalam perusahaan harus di pertahankan dan diperhatikan secara baik agar tercipta sumber daya manusia yang produktif yang mampu bekerja secara optimal, mempunyai produktifitas dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini di dukung oleh pendapat Nawawi (2005) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset di dalam perusahaan yang harus diperhatikan keberadaan dan perkembangan potensinya.

Salah satu cara memperhatikan para karyawan dengan baik adalah dengan pemberian kompensasi yang baik dan tepat. Pemberian kompensasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi oleh pemberian kompensasi akan mampu mempengaruhi prestasi kerja. Seperti yang diungkapkan menurut Samsuddin

(2006:187) Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja atau kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Ketika proses Motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi berjalan adil dan sesuai dengan rencana maka tahapan selanjutnya yang diharapkan adalah peningkatan prestasi kerja karyawan. Ketika prestasi kerja sudah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja diperlukan untuk mengetahui kontribusi individu terhadap organisasi, perusahaan, institusi dan tempat bekerja. Seperti yang diungkapkan menurut Gomes (2002:135) "Prestasi kerja merupakan suatu cara untuk mengukur kontribusi-kontribusi dari individu anggota organisasi kepada organisasinya". Hasil penilaian prestasi kerja karyawan memungkinkan manajer dan departemen personalia untuk dapat mengevaluasi dan memperbaiki hasil kerja karyawan. Hal ini diperkuat Menurut pendapat Handoko (2005) "Penilaian prestasi kerja adalah Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka".

Dewasa ini penilaian prestasi kerja dibutuhkan untuk melihat prestasi kerja dari karyawannya di semua tempat bekerja tidak terkecuali rumah sakit. Rumah Sakit Permata Bunda merupakan salah satu rumah sakit swasta bertipe C di Kota Malang yang terletak di kawasan tengah kota. Rumah Sakit Permata Bunda berdiri pada tanggal 30 Juli 2005 dan memiliki usia 11 tahun. Dengan usia tersebut

merupakan usia yang relatif muda dalam pengalaman memberikan pelayanan kesehatan di kota Malang. Meskipun tergolong muda Rumah Sakit Permata Bunda masih dapat bersaing dengan Rumah sakit yang lebih lama.

Untuk dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya, Rumah Sakit Permata Bunda menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan meliputi pelayanan rawat jalan dan rawat inap yang diberikan dokter spesialis dan dokter umum. Dalam memberikan pelayanan rawat inap, karyawan rumah sakit Permata Bunda selalu memberikan pelayanan yang maksimal karena menyangkut kesembuhan pasien itu sendiri dan nama baik pelayanan rumah sakit. Selain itu Rumah Sakit Permata Bunda ditunjang dengan beranekaragam fasilitas kesehatan seperti pemeriksaan radiologi dan USG, tes laboratorim medis, BKIA, kamar operasi, perinatologi, dan apotik 24 jam.

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan pengaruh Kompensasi langsung, dan Kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.
2. Menjelaskan pengaruh Kompensasi langsung, dan Kompensasi tidak langsung secara parsial terhadap

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompensasi

Hasibuan (2009:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi dapat dibedakan menurut jenis-jenisnya. Salah satunya Menurut Hasibuan (2009:118) Bentuk dan jenis kompensasi yang dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation atau*

Menurut observasi yang dilakukan oleh penulis, Pihak Rumah Sakit Permata Bunda menerapkan Kompensasi yang cukup baik. Hal ini dikarenakan Rumah Sakit Permata Bunda memandang Kompensasi sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawannya dan sebagai cara meningkatkan prestasi kerja. Kompensasi di Rumah Sakit Permata Bunda terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung meliputi gaji pokok, Penentuan pemberian gaji di Rumah Sakit Permata Bunda berdasarkan dari tingkat pendidikan karyawan. Kompensasi Tidak Langsung juga diberikan Pihak Rumah Sakit Permata Bunda sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya meliputi tunjangan hari raya, uang makan siang, asuransi kesehatan, dan hak cuti. pemberian gaji dan tunjangan hari raya selalu diberikan tepat waktu tidak pernah terlambat serta kontinu setiap bulan.

prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

3. Untuk mengetahui bentuk kompensasi yang paling berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.

employee welfare) kesejahteraan karyawan.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan upah insentif. Dessler (2007) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.

2. **Kompensasi Tidak Langsung**
Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2005) adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.

2.2 Prestasi Kerja

Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, organisasi atau perusahaan harus memberikan perhatian cukup kepada karyawan karena dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan berarti terjadi peningkatan produktivitas. Hal ini sangat diharapkan oleh organisasi atau perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu diperlukan pimpinan yang dapat memberikan motivasi yang efektif kepada karyawan dalam menunjang prestasi kerja. Berikut pengertian prestasi kerja menurut beberapa ahli :

Menurut Dharma (2003:1) "Prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang".

Menurut Nawawi (2005) "Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau finansial maupun non fisik atau non finansial."

Menurut Dharma (2003:355), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun standar tersebut adalah:

1. **Kuantitas Hasil Kerja Kuantitas**
Kuantitas hasil kerja Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. **Kualitas Hasil Kerja Kualitas**
Kualitas hasil kerja Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya. Motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah mencari nafkah. Menurut Siagian (2008:252) Apabila di suatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktu untuk berkarya pada suatu perusahaan, di lain pihak karyawan tersebut mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Kompensasi merupakan segala 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.

Kompensasi juga merupakan suatu alat yang dapat dipergunakan pihak manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang di nyatakan Menurut Handoko (2005), "Salah satu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Kepuasan kerja itu sendiri adalah salah satu faktor yang menentukan tercapainya

prestasi kerja maksimal dari para pegawai. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk berprestasi. Oleh karena itu prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan seperti peningkatan kompensasi dan berguna bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga dapat memperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi Berpengaruh secara simultan pada Prestasi Kerja Karyawan

H₂: Kompensasi Berpengaruh secara Parsial pada Prestasi Kerja Karyawan

H₃: Kompensasi Langsung Berpengaruh dominan terhadap Prestasi kerja

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah populasi karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang yang berjumlah 116 karyawan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *Non-probabilitas sampling* dengan cara *convenience sampling* Yang dimaksud dengan *convenience* yakni metode pengambilan sampel yang didasarkan pada pemilihan anggota populasi yang paling mudah dijumpai atau di akses untuk memperoleh jawaban atau informasi. Penentuan jumlah *sample* di tentukan dengan rumus *Slovin* (Prasetyo 2007:137) Karena jumlah respondennya sudah di ketahui, dan setelah dihitung yang menjadi sampel untuk penelitian ini adalah 90 karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Item pertanyaan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Untuk menguji instrumen penelitian dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Untuk

pengujian hipotetsis digunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi secara simultan dan parsial serta kompensasi dominan terhadap prestasi kerja.

4. Hasil Penelitian

Dari pengumpulan data, diperoleh bahwa dari 90 responden terdapat 21% perempuan dan 79% laki-laki dengan rentang usia responden paling banyak adalah 20-25 tahun yaitu 37,8% dan tingkat pendidikan responden terbanyak SMA sebesar 36%. Kuesioner yang disebarakan telah memenuhi uji validitas dan uji reliabilias. Data yang diperoleh juga memenuhi uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikonieritas dan uji heteroskedastisitas. Karena data sudah memenuhi asumsi-asumsi klasik maka data memenuhi syarat untuk analisis regresi linier berganda.

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

4.1.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 13.00 didapat model regresi seperti pada Tabel 4.17 :

Tabel 4.17 : Persamaan Regresi

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	X1	.352
	X2	.417

Model regresi yang digunakan adalah **standardized regression**, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang

pengukurannya menggunakan skala likert. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.17 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,352 X_1 + 0,417 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,352 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Kompensasi Langsung). Jadi apabila Kompensasi Langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,352 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,417 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kompensasi Tidak Langsung), Jadi apabila Kompensasi Tidak Langsung mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,417 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung meningkat maka akan diikuti peningkatan Prestasi Kerja.

4.2 Koefisien Determinasi R^2

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2)) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 4.18
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.727	.528	.517

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.18 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,517. Artinya bahwa 51,7% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, yaitu Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2). Sedangkan sisanya 48,3% variabel Prestasi Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung dengan variabel Prestasi Kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.727, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2) dengan Prestasi Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Langsung (X_1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2) dengan Prestasi Kerja bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Prestasi Kerja juga akan mengalami peningkatan.

4.3 Uji F

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 4.19
Uji F/Serempak

Model	F	Sig.
1 Regression	48.659	.000

Berdasarkan Tabel 4.19 nilai F hitung sebesar 48,659. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 87) adalah sebesar 3,101. Karena F hitung > F tabel yaitu $48,659 > 3,101$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Prestasi Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompensasi Langsung (X_1), dan Kompensasi Tidak Langsung (X_2)).

4.4 Uji t

Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20
Hasil Uji t / Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	8.203	.000
X1	2.954	.004
X2	3.502	.001

Berdasarkan Tabel 4.20 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Kompensasi Langsung) dengan Y (Prestasi Kerja) menunjukkan t hitung = 2,954. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 87) adalah sebesar 1,988. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,954 > 1,988$ atau nilai sig t ($0,004 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X_1 (Kompensasi Langsung) terhadap Prestasi Kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa Prestasi Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Langsung atau dengan meningkatkan Kompensasi Langsung maka Prestasi Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

- t test antara X_2 (Kompensasi Tidak Langsung) dengan Y (Prestasi Kerja) menunjukkan t hitung = 3,502. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 87) adalah sebesar 1,988. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,502 > 1,988$ atau nilai sig t ($0,001 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X_2 (Kompensasi Tidak Langsung) terhadap Prestasi Kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Tidak Langsung atau dengan meningkatkan Kompensasi Tidak Langsung maka Prestasi Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja secara simultan dan parsial.

4. Hasil Uji Dominan

Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien β	Pengaruh
2	X_1	0.352	Signifikan
1	X_2	0.417	Signifikan

Berdasarkan pada Tabel 4.21 tersebut, variabel Kompensasi Tidak langsung (X_2) adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Kompensasi Tidak langsung (X_2).

Koefisien yang dimiliki oleh variabel Kompensasi Tidak langsung (X_2) bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik variabel Kompensasi Tidak langsung (X_2) maka semakin meningkatkan Prestasi Kerja (Y).

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Prestasi Kerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Kompensasi sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Prestasi Kerja.:

1. Terdapat Pengaruh secara simultan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.
2. Terdapat Pengaruh secara parsial Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Permata Bunda Malang.
3. Terdapat pengaruh dominan variabel Kompensasi Tidak Langsung terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak Rumah Sakit Permata Bunda Malang dapat mempertahankan serta meningkatkan perhatian terhadap Kompensasi Tidak Langsung, karena variabel Kompensasi Tidak Langsung mempunyai pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi Prestasi Kerja. Ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan tunjangan hari raya, memperhatikan kesehatan, Pemberian uang makan siang, dan pemberian hak cuti / ijin sakit.

2. Meskipun dalam hasil penelitian ini kompensasi tidak langsung lebih dominan dari kompensasi langsung hendaknya pimpinan perusahaan tetap meningkatkan kompensasi langsung karena kompensasi langsung juga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan serta dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Meningkatkan Kompensasi Langsung dalam hal ini gaji karyawan karena selama ini gaji masih belum sesuai dengan kebijakan dan aturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah.
4. Penting bagi Pihak Rumah Sakit Permata Bunda Malang untuk menyempurnakan kebijakan mengenai sistem pemberian Kompensasi dan mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada karyawan, yang diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan kedepannya

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

Buku Petunjuk Pengisian, Pengolahan, dan Penyajian Data Rumah Sakit. Depkes RI. 2005. Jakarta : Depkes RI. 2005.

Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2005.

Departemen Kesehatan. 2016. Data Rumah Sakit Online. http://sirs.buk.depkes.go.id/rsonline/Peta_1_ist.php?goto=1. (diakses pada tanggal 7 Februari 2016)

- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi* Jakarta : PT Grafindo Persada
- Faizal, Afriza, 2012, *Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan studi pada karyawan bagian pemasaran CV. Sekawan Mitra Abadi Malang*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang:Badan Penerbit UNDIP, 2005
- Gomes, Faustino Cardoso, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Hadikusuma, 1996. *Segi Manusia Dalam Organisasi*. Jilid Pertama: PT Pustaka Bina Pustaka
- Haristrayanto, Firman, 2012, *Pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Perum Perumnas regional VII Makassar*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hassanudin Makassar.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. GramediaWidiasarana Indonesia. 2002.
- Hasibuan, MalayuS.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-12,2009.
- Laura, Hana, 2012, *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di ruang perawatan VIP Anggrek dan ruang perawatan kesehatan Rumah Sakit Persatuan Gereja Indonesia Cikini*, Jakarta, Skripsi fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie Jakarta.
- Mangkungara, AA. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4.2000*, BPFE, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1998. *Produktifitas*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta
- Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2002.
- Pasolong, Harbani, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung, 2008
- Prasetyo, Bambang LinaMiftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Priyatno, Dwi, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: MediaKom, 2008
- Rahmawati, Kartika Tri, 2009, *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 cabang Pasuruan Kota*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2000. *Manajemen Personaliala* Yogyakarta: BPFE.
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori Ke Praktek*, penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rokhis, Muhammad, 2013, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal*, Skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2003. *Buku Latihan SPSS Statistika Parametik*, Jakarta: : Gramedia Pustaka Utama, PT.
- Siagian, Sondang P,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet.ke-16,2008.
- Sigit, Soehardi. 2002. *Pemasaran Praktis, Edisi Ketiga*. BPFE : Yogyakarta.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta
- Soekidjo, Notoadmojo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*,Cetakan Ke-3, Jakarta : PT. Rineka Cipta,2003
- Sugiarto, Dergibson Siagian, *Teknik sampling*, Jakarta: Gramedi Pustaka Utama, 2001
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sumarsono, Uning Sabiqah, 2015, *Program Kompensasi di Perusahaan PT Gas Negara Tbk pengaruhnya pada Produktifitas kerja karyawan*, Sripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Umar, Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Wahyudi, Firman, 2010, *Pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kampar di Bangkiang*, Skripsi Fakultas Ekonomi Islam Riau Pekanbaru.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.