



PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SITI AISYAH KOTA LUBUKLINGGAU

Bendriyadi, Muhammad Yusuf, Agustinus Samosir
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Binas Insan, Lubuklinggau, Indonesia

ABSTRACK

This research was conducted at the Siti Aisyah Regional General Hospital (RSUD) Lubuklinggau City. Compensation, The effect of compensation and workload on the performance of non-medical employees of the Siti Aisyah Regional General Hospital (RSUD) Lubuklinggau City. Obtained the value of F_{count} of 155.403 and F_{table} of 3.10. This shows that $F_{count} > F_{table}$ and also sig of $0.000 < 0.05$ so that it can be seen that the effect is significant. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant effect of compensation and workload on the performance of non-medical employees of the Siti Aisyah Regional General Hospital (RSUD) Lubuklinggau City.

Keywords: Compensation, Workload and Non-Medical Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Kompensasi, besaran kompensasi yang diterima pegawai dirasa masih kurang dikarenakan beban kerja di lingkungan rumah sakit yang berisiko dikondisi pandemi Covid-19, adapun hasil penelitian, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,984 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,662 maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, nilai t_{hitung} sebesar 16,825 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,662 maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 155.403 dan F_{tabel} sebesar 3,10 Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Non Medis

I. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Pemerintah di Kota Lubuklinggau yakni Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau yang memberikan pelayanan jasa bagi warga kota Lubuklinggau dan sekitarnya, yang membantu operasional Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, hasil pengamatan awal yang dilakukan penelitian berkaitan dengan variabel yakni.

Kompensasi diketahui bahwa besaran kompensasi yang diterima pegawai dirasa masih kurang dikarenakan beban kerja di lingkungan rumah sakit yang berisiko dikondisi pandemi covid 19, pembayaran kompensasi yang terlambat dikarenakan penyediaan dana dari pihak BPJS yang belum tersedia sehingga klaim yang dilakukan oleh pihak rumah sakit tidak langsung terpenuhi melainkan harus menunggu dana tersedia, selain itu kompensasi dari Pemerintah Kota Lubuklinggau juga terdapat kendala dalam pembayaran dikarenakan pembayaran disesuaikan dengan pengajuan ke BPKAD dikarenakan SPM (Surat Permohonan Membayar) yang hanya berlaku 3 (tiga) hari jika pejabat yang berkepentingan tidak berada di tempat maka diharuskan membuat pengajuan ulang dan tingkat besaran kompensasi yang diterima berdasarkan kelas jabatan bukan berdasarkan beban pekerjaan pegawai.

Beban kerja hasil pengamatan peneliti dapat diketahui bahwa beban kerja yang tinggi di lingkungan rumah sakit, pegawai merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan masih kurang untuk mencapai target penyelesaian pekerjaan dan pengisian E-RK yang mengharuskan membuat detail pekerjaan setiap hari secara rinci dengan waktu penyelesaian.

Kinerja Pegawai analisa awal diketahui bahwa pegawai masih belum mampu efektif dalam bekerja karena pegawai merasa bahwa dalam bekerja pegawai tidak ada yang mengawasi sehingga tidak terlalu teliti dalam bekerja, pegawai juga dalam bekerja belum mengupayakan agar mampu efisien karena pimpinan tidak memberikan gambaran tentang apa yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan, dan pegawai juga masih ada yang belum mampu menggunakan waktu secara efisien, jika pekerjaan tersebut dikerjakan bertele-tele sehingga pekerjaan menumpuk.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau 1 dengan alamat Jl. Lapter Silampari No.20, Air Kuti, Lubuk Linggau Tim. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31626.

Desain penelitian adalah prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian. Terdapat tiga desain penelitian yang paling umum digunakan, yaitu tipe (Sujarweni, 2019) :

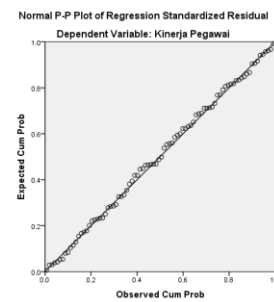
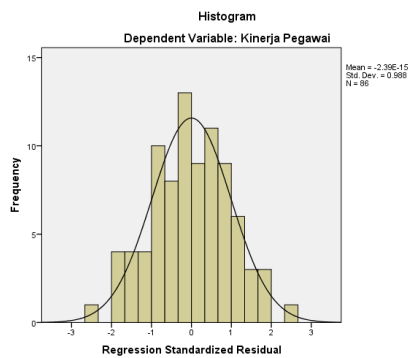
1. Penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif adalah yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain.
2. Penelitian Komparatif. Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan variabel yang satu dengan variabel yang lain atau variabelsatu dengan standar.
3. Penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih.

Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian asosiatif, dimana dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji kolmogrov sminov digunakan untuk menguji “goodness of fit” antar distribusi sampel distribusi lainnya. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkain nilai dengan mean dan standar deviasi yang sama. Singkatnya uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data



an Data Tahun 2021, SPSS 21

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun normal *plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola yang tidak menceng (*skewness*) dalam keadaan normal. Sedangkan grafik normal plot terlihat menyebar disekitar garis diagonal, merata yang mana dalam keadaan normal, maka dari hasil identifikasi gambar yang terdapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal

Tabel 4.55. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Beban Kerja	Kinerja Pegawai
N		86	86	86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48.9302	37.1628	85.6860
	Std. Deviation	2.83587	2.31039	4.59478
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.123	.113
	Positive	.083	.079	.084
	Negative	-.138	-.123	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.277	1.141	1.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.148	.225

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021, SPSS 21

Untuk menganalisisnya, dapat dilihat garis “Asymp, Sig. (2-tailed)” baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari $>0,05$ maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi sebesar $0.077 > 0,05$, variabel

beban kerja sebesar $0,148 > 0,05$, variabel kinerja pegawai Non Medis sebesar $0,225 > 0,05$, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikan $> 0,05$ sehingga data dinyatakan normal, dan uji normalitas terpenuhi secara normal. Dan data layak digunakan untuk analisis selanjutnya

a. Uji Linearitas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Kegunaan dan penerapannya dalam konteks penelitian ini adalah salah satu persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier atau uji hipotesis

Tabel 4.56. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Linearitas

			ANOVA				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi	(Combined)	Between	271.392	20	13.570	2.140	.011
		Weighted	156.010	1	156.010	24.602	.000
	Linear	115.382	19	6.073	.958	.519	
	Term						
	Deviation						
	Within Groups	412.189	65	6.341			
	Total	683.581	85				
Beban Kerja	(Combined)	Between	366.039	20	18.302	13.568	.000
		Weighted	349.893	1	349.893	259.382	.000
	Linear	16.147	19	.850	.630	.869	
	Term						
	Deviation						
	Within Groups	87.682	65	1.349			
	Total	453.721	85				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021, SPSS 21

Hasil uji linearitas membuktikan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikat bersifat linear, pada tabel diatas menunjukkan uji pengaruh bersifat linear antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis dengan Sig pada Linearitu sebesar $0.519 > 0.05$. uji pengaruh bersifat linear antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis dengan Sig pada Linearitu sebesar $0.869 > 0.05$. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua signifikan pada tabel anova memenuhi syarat linear

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical product and service solution*) for windows melalui pengolahan data yang didapat dari kuisioner dengan metode Persamaan

Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 47.812 + 0.774X$, maka hasil output SPSS maka diketahui *coefficients* kompetensi sebesar 0.774 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi meningkatkan kompensasi satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Non Medis sebesar 0.774 Dan *standard error* sebesar 0.156 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam persamaan regresi.

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau *Multiple R* menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.478 dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau adalah sebesar 47,8%, dan sisanya (100-47,8) 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian, dan jika berdasarkan pedoman maka termasuk kategori sedang.

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,984 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,662 (nilai t_{tabel} $n=86$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical product and service solution*) for windows melalui pengolahan data yang didapat dari kuisioner dengan metode Persamaan Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 20.784 + 1.746X$, maka hasil output SPSS maka diketahui *coefficients* kompetensi sebesar 1,746 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi meningkatkan beban kerja satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Non Medis sebesar 1,746 Dan *standard error* sebesar 0.104 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam persamaan regresi.

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau *Multiple R* menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.878 dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau adalah sebesar 87,8%, dan sisanya (100-87,8) 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian, dan jika berdasarkan pedoman maka termasuk kategori sedang.

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah

Kota Lubuklinggau. Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaiknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukkan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 16,825 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,662 (nilai t_{tabel} $n=86$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

c. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel devenden (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor-faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai $b_1 = 0.238$ $b_2=1.628$ dan nilai $a = 13.520$ kemudian a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka persamaan regresinya adalah $Y=13.520+0,238X_1+1,628X_2$. Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 13.520 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel saluran kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis adalah sebesar 13.520, sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0.238 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Non Medis sebesar 0.238 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 1,628 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,628 satuan.

Koefisien determinasi merupakan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,789 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 78.9% artinya pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau adalah sebesar 78,9% sedangkan sisanya (100-78,9) 21,1% dipengaruhi variabel lain seperti yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, adapun tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan berarti H_a ditolak dan H_0 diterima. Tarif signifikan α 0,05 (5%). Besarnya nilai dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima dan sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima H_a ditolak. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 155.403 dan F_{tabel} sebesar 3,10 Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian penyebaran kuisioner dan pengolahan data menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompensasi pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, bahwa dengan adanya kompensasi maka akan memberikan semangat pegawai dalam bekerja, besaran kompensasi yang diterima berdasarkan kelas jabatan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, sehingga dengan adanya kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Korelasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggai adalah sebesar 47,8% didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,984 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,662 maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- b. Beban Kerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, diketahui sesuai dengan kelas jabatan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, karena setiap pegawai memiliki beban pekerjaan yang tidak sama seperti bagian pelayanan, bagian administrasi, bagian keuangan dan bagian umum dengan beban kerja yang berbeda-beda yang harus diselesaikan oleh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Korelasi antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggai adalah sebesar 87,8% didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 16,825 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,662 maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- c. Kinerja Pegawai pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, pegawai dalam bekerja diharapkan mengetahui tujuan dalam bekerja, standar dalam bekerja, serta kompetensi pegawai dalam bekerja, penelitian ini juga mengetahui bahwa kompensasi dan beban kerja dapat mempengaruhi kualitas dan hasil kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Korelasi kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau adalah sebesar 78,9% Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 155.403 dan F_{tabel} sebesar 3,10 Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diambil dari penelitian yakni sebagai berikut:

- a. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dapat melalui Pemerintah Kota Lubuklinggau dapat meninjau kompensasi sesuai dengan kemampuan dan jabatan pegawai agar dapat mengimbangi antara resiko pekerjaan dengan besaran kompensasi yang akan diterima pegawai Non Medis.
- b. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dapat meninjau ulang beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai sehingga pegawai mampu bekerja sesuai dengan kemampuan dan potensi pegawai agar kualitas yang dihasilkan akan lebih maksimal.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menguji variabel yang lebih dominan dari sub indikator yang dijadikan variabel pada penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- baiq nurmalisa Dwinati, S. dan L. M. F. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN OPERASIONAL PENGANGKUTAN SAMPAH DINAS KEBERSIHAN KOTA Jurnal Magister Manajemen Unram. *Jurnal Magister Manajemen*, 8(1), 86–100.
- Damrus, M. Y. I. dan. (2020). *SAKIT UMUM WULAN WINDY Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*. 4, 91–103.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangkai Meningkatkan Kierja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- ELFADILLA, M. B. (2018). *KARYAWAN DI BRI SYARIAH KCP METRO Oleh : MQ BARATI ELFADILLA Jurusan : SI- Perbankan Syariah Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1440 H / 2018 M*. 43.
[https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431/1/SKRIPSI_MQ BARATI ELFADILLA.pdf](https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431/1/SKRIPSI_MQ_BARATI_ELFADILLA.pdf)
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Lumintang, G., Adolfini, A., & Muhammad, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 45–55.
- Maiti, & Bidinger. (1981). 済無No Title No Title. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nainggolan, N. P. (2014). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Manajemen*, 135–154.
- Paramitadewi, kadek ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Pontoh, F. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(1), 101–113.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Pustaka Buku.
- Sumarjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno. Priansa, D. J. (2018). *Sumber Daya Manusia dalam organisasi dan bisnis*. Alfabeta.
- Syofian, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.