

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
LUBUK SIKAPING KABUPATEN PASAMAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Ardi Dan S. Pantja Djati

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

ardipiliang1990@gmail.com; spantjadjati@yahoo.co.id

Abstract. The performance of employees, especially in the health sector in Indonesia in general is still a problem that requires immediate solutions for improvement. many society complain about not yet maximally Hospital services. The aim of this study is to determine the influence of work culture, competence, and compensation on the performance of employees in the environment of Regional General Hospital (RSUD) Lubuk Sikaping, either partially or simultaneously. This type of research uses a quantitative approach with the survey method that uses primary data obtained from the questionnaires. The population in this research is all employees in the environment of Regional Public Hospital (RSUD) Lubuk Sikaping which has 250 employees and sampling technique using Simple random sampling which found 72 employees as sample. Those data were analyzed by using simple linear regression analysis and multiple T test, F test, coefficient of determination test, and accompanied by classical assumption test. The results showed that simultaneously the variables of work culture, competence, and compensation have a positive and significant influence on employee performance. The results showed that Partial test the work culture and competence have a positive and significant effect on employee performance, whereas compensation has positive, but not significant effect on employee performance.

Keywords: Work Culture. Competence. Compensation. Performance.

Abstrak. Kinerja pegawai khususnya di bidang kesehatan di Indonesia secara umum masih menjadi masalah yang memerlukan solusi perbaikan dengan segera, masyarakat banyak yang mengeluhkan mengenai belum maksimalnya pelayanan Rumah Sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping, baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian seluruh pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping berjumlah 250 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling* yang ditemukan 72 pegawai sebagai sampel, analisa data dengan regresi linier sederhana dan berganda uji t, uji F, uji koefisien determinasi disertai uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Menghadapi arus globalisasi dan meningkatnya persaingan antar bangsa pada milenium ke tiga ini, mengharuskan setiap Negara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini perlu dilakukan karena pertumbuhan ekonomi tidak hanya tergantung pada sumber daya alam saja, tetapi juga ditentukan oleh kreativitas sumber daya manusianya, yakni berupa keterampilan, kualitas kinerja yang tinggi, kemampuan manajemen, dan kemampuan penguasaan teknologi informasi.

Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat penggarapan lebih sungguh-sungguh, agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang serba cepat, dalam perubahan, dan bahkan mampu mengendalikan perubahan itu sendiri.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Demikian pula halnya dengan organisasi Rumah Sakit yang memerlukan sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya peningkatan kinerja dan daya saing rumah sakit, diperlukan pegawai-pegawai yang memiliki kinerja tinggi dengan kemampuan memahami kondisi rumah sakit dan kemauan masyarakat, sehingga dapat menciptakan hasil kinerja yang maksimal, produktif dan inovatif.

Kinerja pegawai khususnya di bidang kesehatan di Indonesia secara umum masih menjadi masalah yang memerlukan solusi perbaikan dengan segera. Masyarakat banyak yang mengeluhkan mengenai pelayanan rumah sakit karena banyak diantaranya yang melakukan pelayanan secara buruk. Buruknya pelayanan rumah sakit di Indonesia menjadi salah satu penyebab buruknya tingkat kesehatan terhadap pasien. tingkat kesehatan masyarakat suatu daerah sangat berkaitan dengan gaya hidup masyarakat itu sendiri dan juga cara pelayanan yang diberikan oleh penyelenggara baik itu pemerintah maupun swasta.

Dalam penyelenggaraan kesehatan di Daerah hampir setiap daerah mempunyai rumah sakit. Keberadaan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping sangat berperan penting dalam melayani kebutuhan kesehatan masyarakat didaerahnya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping merupakan Institusi pelayanan kesehatan dibawah naungan Pemerintah Daerah Kabuapten Pasaman Provinsi Sumatera Barat yang beralamat Jl. Jendral Sudirman No. 33, Lubuk Sikaping bertipe C yang berdiri sejak tahun 1953 dengan jumlah Sumber Daya Manusia 250 Orang pada tahun 2016 sampai saat ini yang memiliki tugas untuk tetap mampu meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh Masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping belum sepenuhnya memenuhi harapan atau keinginan pasien maupun pengunjung.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 pengunjung Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping pada bulan Juli 2017 diketahui bahwa 7 diantara 10 pengunjung yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping dengan dibuktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu, kurang keramahan pegawai terhadap pasien/kelurga pasien, kurang kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan, tidak akuratnya informasi yang disampaikan oleh para pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping serta adanya penilaian terhadap status sosial pasien ataupun keluarga pasien.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: kompensasi, kompetensi, budaya kerja, pengembangan karir, inovasi, disiplin, motivasi, adalah employe management, beban kerja, komitemn organisasi dan lain-lain.

Dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi, yaitu sebesar 14,37% atau sebanyak 24 responden, selanjutnya diikuti oleh faktor kompetensi sebesar 13,17% atau sebanyak 22 responden, beikutnya di pengaruhi oleh faktor budaya kerja 11,37% atau sebanyak 19 responden. Sedangkan faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping adalah employe management yaitu sebesar 5,38% atau sebanyak 9 responden.

Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M.A.O. Aluko (2013) dengan judul “*The Impact Of Culture On Organizational Performance In Selected Textile Firms In Negeria*” yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya dalam kinerja organisasi, selanjutnya dalam penelitian Fransiska Soejono et al (2015) penelitiannya yang berjudul “*Competency, Entrepreneur Characteristic And Business Performance: Study Of The Pempek Business In Palembang*” menunjukkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh yang positif terhadap kinerja bisnis. Kemudian dari itu dalam penelitian yang berjudul) *Assessment of Organizational Performance: Linking the Motivational Antecedents of Empowerment, Compensation and Organizational Commitment (Universiti Utara Malaysia)* oleh Ibrahim Garba Muhammad dan Haim Hilman Abdullah (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mencerminkan kontribusi yang berefek positif langsung terhadap kinerja organisasi. Sehingga menengahi peran komitmen organisasional terhadap efek pemberdayaan kinerja organisasi sehingga kinerja organisasi menjadi lebih meningkat.

Berdasar dari pendahuluan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh budaya kerja, kompetensi, dan kompensasi secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping. 2) Apakah terdapat pengaruh budaya kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping.

KAJIAN TEORI

Kinerja. Pada setiap individu mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai dalam bentuk aktifitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh individu baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun individu mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu disebut kemampuan, sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (mahsum, 2009:25). Kemudian Menurut Prawirosentono (2008:2) *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hennry Simamora (2004) dalam Mangkunegara, (2010:14) Kinerja (*Performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Bernadian dan Russel (2005) dalam Edy Sutrisno, (2015:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4. *Cost efectiviness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pengerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Adapun mamfaat evaluasi prestasi/kinerja menurut Rachmawati, (2008:123-125). adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi karyawan
Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan, dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi tersebut.
2. Standar kompensasi yang layak
Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lain sudah layak atau adil bagi karyawan.
3. Penempatan karyawan
Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat menimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan karyawan.
4. Pelatihan dan pengembangan
Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak.
5. Jenjang karir
Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan.
6. Penataan staf
Hasil prestasi yang baik atau buruk, mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia didalam organisasi.
7. Minimnya data informasi
Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan promosi, mutasi, transfer, mutasi, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir karyawan, dan kompone-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Informasi ini begitu pentingnya sehingga mampu mengurangi kesalahan pengambilan keputusan yang tidak tepat.
8. Kesalahan desain pekerjaan
Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak atau kurang cocok pada karyawan. Untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut
9. Peluang kerja yang adil
Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.
10. Tantangan eksternal
Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan karyawan, dan sebagainya.

Menurut Stoner (1996) dalam Edy Sutrisno (2015:184), mengemukakan adanya empat cara, yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan, dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi untuk mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

Budaya Kerja. Budaya kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007: 122).

Penting budaya dalam menyukkseskan keberhasilan satuan kerja, sesuai yang di sampaikan oleh Newstrom dan Davis (2007: 58-59) bahwa budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya.

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. menurut Sithi-Amnuai (tahun) dalam Ndraha (2005: 76), mengemukakan "*being developed as they learn to cope with problems of exsternal adaption and internal integration*", artinya pembentukan budaya kerja itu terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan - perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh pemilik atau pimpinan paling atas (*Top Management*) atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya pengaruh yang dimiliki akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinnya.

Dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi.

Tujuan fundamental budaya kerja untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai

pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembarakan. Oleh karena itu budaya kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin (Triguno, 2004: 5-6).

Terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya suatu budaya kerja (Wirawan, 2007: 135).

- 1) Lingkungan Eksternal. Ketidak tentuan ekonomi dan pasar berpengaruh pada iklim.
- 2) Strategi Organisasi. Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (Kinerja pegawai) dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.
- 3) Praktik Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi budaya kerja yang kemudian mendorong Kinerja pegawai anggota.
- 4) Pengaturan Organisasi. Pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap budaya kerja.
- 5) Sejarah Organisasi. Semakin tua usia organisasi, semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya.

Kompetensi. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi kepemimpinan, kompetensi bekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Michael Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:46) mengemukakan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Kemudian Sjahrazad, (2009:115) berpendapat kompetensi adalah karakteristik seorang pegawai yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja organisasi.

Dijelaskan oleh Spencer and Spencer dalam Dharma, (2002:110-111), terdapat lima karakteristik kompetensi sumber daya manusia (SDM), yaitu: "*imotives, traits, self concept, knowledge, dan skills*".

Armstrong, (2003:104-105) membedakan kompetensi menjadi tiga kategori sebagai berikut:

1. Kompetensi inti, yaitu kompetensi yang berlaku bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) kompetensi ini merujuk pada semua jenis pekerjaan yang merupakan aktifitas utama dari organisasi yang harus dikuasai dengan baik oleh semua karyawan agar berhasil melakukan pekerjaannya.
2. Kompetensi generik, yakni kompetensi yang disebarkan oleh suatu kelompok yang memiliki pekerjaan yang sama. Kompetensi ini mencakup aspek pekerjaan sejenis yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu unit organisasi / profesi dan akan menentukan kerjasama mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan.
3. Kompetensi khusus peran, adalah kompetensi unik yang harus ada pada peran tertentu. Kompetensi ini tambahan keterampilan, dan keahlian pada bidang pekerjaan tertentu atau pelengkap dari kompetensi generik agar pemegang peran bisa melaksanakan perannya dengan berhasil.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut Menurut Gordon (1994) dalam Sutrisno (2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi menurut Zwell dalam (Wibowo, 2016 : 283) ialah: 1. Keyakinan dan nilai-nilai, 2. Keterampilan, 3. Pengalaman, 4. Karakteristik kepribadian, 5. Motivasi, 6. Isu emosional, 7. Kemampuan intelektual, dan 8. Budaya organisasi.

Dari delapan komponen diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ialah pengetahuan (*knowledge*) yang didalamnya terdapat kemampuan intelektual, keterampilan (*skills*), dan sikap yang meliputi keyakinan, budaya, karakter pribadi, motivasi, dan isu emosional.

Kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:142).

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan, (2008:121) adalah: 1. Ikatan kerja sama, 2. Kepuasan kerja, 3. Pengadaan efektif, 3. Motivasi, 4. Stabilitas kartawan, 5. Disiplin, 6. Pengaruh serikat buruh, dan 7. Pengaruh pemerintah.

Sedangkan Indikator kompensasi Menurut Simamora (2007:77). Dan pengertian bentuk-bentuk kompensasi financial dan non financial adalah:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Komisi adalah kompensasi berdasarkan pada presentase unit atau nilai penjualan. Sistem insentif komisi yang lazim adalah bidang pekerjaan penjualan.
3. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena perusahaan telah memenuhi sasaran kinerja .Bonus dapat berupa uang tunai yang dibayarkan setahun sekali.
4. Tunjangan keuangan diluar kompensasi financial langsung seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya.
5. Fasilitas lain diluar bentuk financial, seperti fasilitas - fasilitas kendaraan, kenyamanan tempat parkir, rekreasi dan sebagainya

Menurut H.M.Yani, (2012:143) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Meskipun hukum ekonomi tidak bisa mutlak digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung umum.
2. Organisasi buruh
Kuat tidaknya serikat buruh mempengaruhi posisi "*bargaining*", sehingga akan menentukan tingkat kompensasi.

3. Kemampuan untuk membayar
Pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar perusahaan walaupun tuntutan dari organisasi buruh menginginkan kompensasi yang tinggi. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas pegawainya.
4. Produktivitas
Kompensasi merupakan imbalan atas prestasi pegawai. Prestasi ini dinyatakan dengan produktivitas, yang menjadi masalah adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.
5. Biaya hidup
Biaya hidup yang tinggi akan mengakibatkan pemberian kompensasi yang tinggi juga, dengan kata lain biaya hidup merupakan batas kompensasi dari para pegawai.
6. Pemerintah
Pemerintah dengan regulasinya dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi .

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel budaya kerja(X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sukmadinata, (2009:83) Penelitian survei merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian semua jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Pertanyaan yang terstruktur biasanya disebut *questioner*. *Questioner* berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden untuk mengukur variabel-variabel, berhubungan di antara variabel yang ada, atau bisa juga pengalaman dan opini dari responden.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping yang berjumlah 250 orang. Menurut Sekaran (2011) Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau sesuatu yang menarik seorang peneliti untuk dilakukan investigasi.

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin (Umar, 2008: 85), dengan menggunakan *standard error* (e) 10%. Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 72 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 72 responden ($n = 72$).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber data yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah penelitian dan data sekunder yang telah tersedia oleh pihak lain yang berguna untuk memberikan gambaran tambahan untuk diproses lebih lanjut.

Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda uji t , uji F , uji koefisien determinasi, dan disertai dengan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Berdasarkan hasil penelitian dari 72 responden yang menjadi objek penelitian dapat diketahui bahwa dilihat dari jenis kelamin, responden lebih banyak didominasi oleh perempuan sebanyak 61 orang atau 84,7% sedangkan responden Pria ialah sebanyak 11 orang atau 15,3%. Berdasarkan, usia 20 – 40 tahun yaitu di angka 52 responden atau 72,2% artinya mayoritas pegawai yang dimiliki RSUD Lubuk Sikaping produktif untuk bekerja. Selanjutnya pendidikan terakhir mayoritas responden ialah Diploma sebanyak 39 orang atau

54,2% dan diikuti oleh Sarjana 20 responden atau 27,8%. Sedangkan dari lama bekerja mayoritas responden sudah bekerja lebih selama 1 (satu) tahun sebanyak 64 atau 88,9 %.

Uji Asumsi Klasik

Uji Validitas dan Reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis dari $df = 72$ dan tingkat signifikan 5% terdapat angka 0,235 dimana r hasil untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Jika r hasil positif serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Dari uji semua instrumen di temukan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki r hasil bernilai positif dan lebih besar dari 0,235 sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya nilai Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dengan hasil seperti tabel berikut ini.

Tabel 1. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya kerja	0,917	Reliable
Kompetensi	0,891	Reliable
Kompensasi	0,929	Reliable
Kinerja	0,908	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 24 (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen tersebut reliabel.

Uji Normalitas. Uji distribusi data normal dilakukan dengan *Onesamplekolmogorove-Smirnov Test*. Keputusan:

- Jika $Asymp.sig. < 0,05$ maka model regresi tidak berdistribusi normal.
- Jika $Asymp.sig. > 0,05$ maka model regresi berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya kerja (X1)	Kompetensi (X2)	Kompensasi (X3)	Kinerja (Y)
N		72	72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49,60	81,22	65,36	49,56
	Std. Deviation	6,359	7,824	11,275	6,419
Most Extreme Differences	Absolute	,099	,090	,063	,102
	Positive	,099	,090	,063	,102
	Negative	-,087	-,072	-,056	-,043
Test Statistic		,099	,090	,063	,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,063 ^c

a. Test distribution is Normal.

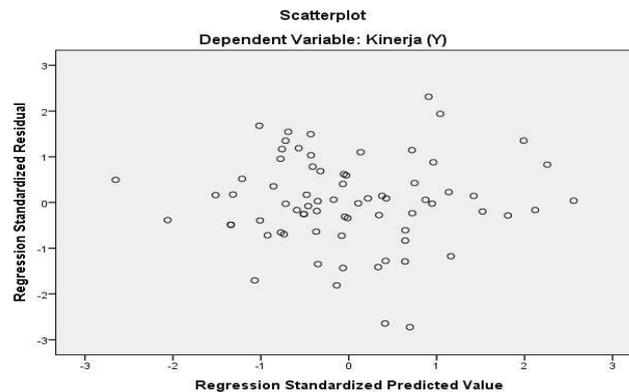
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil perhitungan SPSS versi 24 (2017)

Dari tabel 2. diatas terlihat bahwa model regresi untuk variabel *Budaya Kerja* berdistribusi normal dengan $Asymp.Sig. ,076 > 0,05$, berikutnya untuk variabel *Kompetensi* juga berdistribusi normal dengan $Asymp. Sig. ,200 > 0,05$, selanjutnya untuk variabel *Kompensasi* juga berdistribusi normal dengan $Asymp. Sig. ,200 > 0,05$, dan untuk variabel *Kinerja* juga demikian berdistribusi normal dengan $Asymp. Sig. ,063 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian

dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas dapat di lihat pada grafik berikut ini:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 24 (2017).

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta sebaran baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

Uji Multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas juga sering disebut uji independensi. Pengujian ini akan melihat apakah antara sesama prediktor memiliki hubungan yang besar atau tidak. Jika hubungan antara sesama prediktor kuat maka antara prediktor tersebut tidak independen.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya kerja (X1)	0,726	1,377
Kompetensi (X2)	0,657	1,522
Kompensasi (X3)	0,829	1,206

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 24 (2017).

Pengujian multikolinieritas diketahui dari nilai VIF atau dari nilai *Tolerance* setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10 atau nilai *Tolerance* besar dari 0,10 maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari multikolinieritas. Pada tabel 3. diatas nilai VIF dari masing-masing variabel diatas tidak melebihi 10 atau nilai dari *Tolerance* besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Ringkasan Model (*model summary*) pada tabel dibawah ini menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat, yaitu: kinerja pegawai yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas yaitu: Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi. Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) bisa di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	0,558	0,539	4,360

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Budaya kerja (X1), Kompetensi (X2).
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 24 (2017).

Dari table 4. diatas diketahui R adalah nilai korelasi atau nilai hubungan antara Budaya Kerja, Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai, yaitu: 0,747. Jadi besar hubungan Budaya Kerja, Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja secara simultan adalah sebesar 74,7%. Angka R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,558. Angka R Square disebut juga sebagai koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,558 atau sama dengan 55,8%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 55,8% dari Kinerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya, yaitu: 44,2% (100% - 55,8%), dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini bermakna bahwa variabel-variabel yang dipilih sudah tepat.

Koefisien Regresi. Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi.

Tabel 5. Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		
					Std. Error	Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	-2,475		-0,438	0,662	5,645	-13,739	8,789
Budaya Kerja (X1)	0,196	0,195	2,057	0,044	0,095	0,006	0,387
Kompetensi (X2)	0,452	0,551	5,542	0,000	0,082	0,289	0,615
Kompensasi (X3)	0,085	0,150	1,691	0,095	0,050	-0,015	0,186

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 24 (2017).

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

$$Y = -2,475 + 0,196X_1 + 0,452X_2 + 0,085X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Budaya Kerja

X2 = Kompetensi

X3 = Kompensasi.

1. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping adalah searah (positif). Hal tersebut di tunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1

dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,196, yang mengandung arti bahwa setiap ada peningkatan Budaya Kerja akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping sebesar 0,196.

2. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,452, yang maksudnya bahwa setiap ada peningkatan Kompetensi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping sebesar 0,452.
3. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b3 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,085, yang berarti bahwa setiap ada peningkatan Kompensasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping sebesar 0,085.
4. Nilai konstanta adalah sebesar -2,475, yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi ($X_1, X_2, X_3=Y$), maka Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping turun sebesar 2,475%.

Uji Simultan (Uji F). Selanjutnya Uji F untuk melihat pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi (simultan) terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping. secara simultan perlu dilihat hasil perhitungan dalam *model ANOVA*, khususnya huruf F.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1632,977	3	544,326	28,631	,000 ^b
	Residual	1292,801	68	19,012		
	Total	2925,778	71			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Budaya kerja (X1), Kompetensi (X2).

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 24 (2017).

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 pada tabel 6. diatas diketahui besar F hitung = 28, 631. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai F tabel = 0,05 (k: n – k-1) = F (72-3-1)= 2,350. Maka dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel atau 28,631 > 2,350 atau Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada hubungan linier antara variabel Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi dengan variabel Kinerja. Kesimpulannya Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping. Keputusan ini di dukung dengan tingkat signifikan (sig) yang berada di bawah 0,05 yaitu di angka 0,000.

Uji Parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen (Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi) secara individu terhadap variabel dependen (Kinerja). Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-

masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-2,475	5,645		-0,438	0,662
1 Budaya kerja(X1)	0,196	0,095	0,195	2,057	0,044
Kompetensi (X2)	0,452	0,082	0,551	5,542	0,000
Kompensasi (X3)	0,085	0,050	0,150	1,691	0,095

a. Dependent Variable: Kinerja (Y).

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 24 (2017).

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 pada tabel 7. diatas diketahui t hitung = 2,057. Dengan menggunakan (t tabel = t ($\alpha/3$: n-k-1) = 1,668. Diketahui nilai t tabel 5% (72 - 3 - 1) = 68. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung > t tabel atau 2,057 > 1,668 atau Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping.

Berikutnya uji t-test kedua ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 pada tabel diatas diketahui t hitung = 5,542. Dengan menggunakan (t tabel = t ($\alpha/3$: n-k-1) = 1,668. Diketahui nilai t tabel 5% (72 - 3 - 1) = 1,668. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung > t tabel atau 5,542 > 1,668 atau Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping.

Kemudian Uji t-test ketiga ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24 pada tabel diatas diketahui t hitung = 1,691. Dengan menggunakan (t tabel = t ($\alpha/3$: n-k-1) = 1,668. Diketahui nilai t tabel 5% (72 - 3 - 1) = 1,668. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung > t tabel atau 1,691 > 1,668 atau Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping.

Pembahasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat, yang artinya budaya kerja salah satu variabel yang penting yang dapat meningkatkan kinerja. hal ini sesuai dengan penelitian M. A. O. Aluko (2013), Widodo (2013) dan Winfred O. Goromonzi (2016) bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai, dan sebaliknya jika semakin buruk budaya kerja maka semakin buruk pula hasil kinerja pegawai. Budaya kerja memiliki hubungan yang erat keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Artinya, budaya kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Untuk itu, budaya kerja dalam suatu organisasi perlu diterapkan secara baik dan efektif sebagai pedoman bagi para pegawai dalam menjalankan aturan-aturan yang berlaku, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Berikutnya sesuai dengan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat yang artinya kompetensi salah satu variabel yang relevan yang dapat meningkatkan kinerja. Secara empiris penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Sodeif Bagheri, et al. (2013), Fransiska Soejono, et al. (2015) dan oleh I Made Sugita Arbawa, et al. (2016) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan sebaliknya jika semakin rendah kompetensi pegawai maka semakin menurun pula hasil kinerja pegawai. Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan superior. disamping itu kompetensi juga menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.

Selanjutnya secara empiris menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terjadi karena kurangnya indikasi yang belum optimal, yaitu: gaji, bonus/komisi, tunjangan dan fasilitas lainnya dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan petunjuk bahwa kompensasi yang diterapkan oleh pimpinan organisasi dilihat dari mamfaat langsung yang dirasakan oleh pegawai berdampak positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nnorom Goodluck Kelechi, et al. (2016), Garba Muhammad (2016) dan Sri Langgeng Ratnasari (2016) juga mengungkapkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi dapat di diskripsikan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa financial atau non financial secara langsung atau tidak langsung sebagai konsekuensi kontribusinya kepada organisasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi.

Lebih lanjut hasil penelitian menyimpulkan ada hubungan linier antara variabel Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi dengan variabel Kinerja. Kesimpulannya Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping. Keputusan ini di dukung dengan tingkat signifikan (sig) yang berada di bawah 0,05 yaitu di angka 0,000, sedangkan nilai korelasi atau nilai hubungan antara Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai, yaitu: 0,747. Jadi besar hubungan Budaya Kerja, Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja secara simultan adalah sebesar 74,7%. Angka R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,558. Angka R Square disebut juga sebagai koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,558 atau sama dengan 55,8%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 55,8% dari Kinerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya, yaitu: 44,2% ($100\% - 55,8\%$), dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh ketiga variabel secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja yaitu sebesar 55,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel tersebut variabel kompetensi lebih kuat pengaruhnya

terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping di bandingkan dengan variabel budaya kerja dan kompensasi. namun demikian ketiga variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dan saling mendukung dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dalam lingkungan organisasi ini.

Saran. Terhadap aspek budaya kerja, pimpinan atau atasan hendaknya melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap budaya kerja yang berlaku dalam organisasi. Dalam kaitan ini, dapat dilakukan melalui menyelenggarakan pertemuan-pertemuan yang bersifat formal maupun informal dengan para pegawai. Pimpinan atau atasan diharapkan terus berupaya menerapkan (norma-norma dan aturan-aturan) dalam setiap aktifitas organisasi, dan memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran budaya kerja yang berlaku dalam organisasi serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga menimbulkan semangat kerja dan adanya kompetisi antar para pegawai.

Terhadap aspek kompetensi, dalam penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja. Mempertimbangkan hal tersebut diharapkan pimpinan atau atasan harus konsisten untuk melakukan *update* kebijakan terkait kompetensi seperti program pendidikan dan pelatihan agar kompetensi pegawai terus terpupuk sehingga masing-masing pegawai berkontribusi berdasarkan kompetensinya dan dapat menghubungkan sasaran kinerja organisasi dengan kompetensi yang dimiliki pegawai guna mencapai hasil akhir ataupun tujuan organisasi yang diharapkan.

Terhadap aspek kompensasi, Perlu secara berkesinambungan memberikan penjelasan atau pemahaman kepada para pegawai terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Di samping itu, perlu juga diperhatikan kembali tentang penghasilan pegawai yang selama ini diterima, yakni dengan memberikan honor atau upah kerja tambahan bagi para pegawai yang berprestasi atau mengerjakan pekerjaan selain yang menjadi beban tugasnya serta pentingnya pengkajian ulang untuk perbaikan atas besarnya kompensasi yang diberikan terhadap pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing agar hasil kinerjanya bisa lebih di tingkatkan lagi.

Terkait ketiga butir diatas untuk dapat terus meningkatkan kinerja di kalangan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping, penulis menyarankan:

- a. Secara berkala manajemen melakukan pengukuran atas dampak penerapan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat teridentifikasi peluang penyempurnaannya secara lebih spesifik.
- b. Implementasi sistem penilaian kinerja yang berbasis kompetensi sehingga masing-masing pegawai dapat berkontribusi kinerjanya berdasarkan kompetensinya dan dapat menghubungkan sasaran kinerja organisasi dengan kompetensi yang dimiliki pegawai guna mencapai hasil akhir ataupun tujuan organisasi yang diharapkan.
- c. Manajemen melakukan *update* standar *base pay* pegawai terhadap rata-rata industri yang sejenis untuk mendapatkan standar kompensasi yang diharapkan pegawai.

Bagi penelitian selanjutnya hendaknya perlu ditambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengaruh budaya kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 55,8%, sedangkan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*". PT Revika Aditama. Bandung.
- Arbawa, I Made Sugita., Cipta, Wayan., dan Bagia I Wayan (2016). "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 4). Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Armstrong, M. (2003). *The Art of HRD Strategic Human Resource Mangement A guide to Action*. Terjemahan: Ati Cahyani. PT. Gramedia. Jakarta.

- Bagheri S., Ebrahimpour H., dan Ajirloo Mohammad Bashokoh. (2013) "Surveying The Impact of Managers Competencies On Business Performance of Agricultural Bank Managers In Ardabil Province". *International Journal of Management Research and Review*. IJMRR/ Sept 2013/ Volume 3/Issue 9/Article No-4/3424-3433 ISSN: 2249-7196.
- Dharma. (2002). *Perencanaan dan Pengembangan Sistem Informasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Goromonzi, O. Winfred. (2016). "Organizational Culture, Strategy Implementation and Commercial Bank Performance in Zimbabwe". *International Journals Review of Management and Marketing*, 2016, 6(2), 307-316. ISSN: 2146-4405.
- H.M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kelechi, NG; Akpa V.O, Egwuonwu T.K, Akintaro, A.A, Shonubi A.O dan Herbertson A.E. (2016) "The Effect Of Compensation Administration On Employee Productivity". *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)* Vol. 5, No.8; March.
- Mahsum, Muhammad. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Muhammad, G. Ibrahim dan Abdullah H Hilman. (2016). "Assessment of Organizational Performance: Linking the Motivational Antecedents of Empowerment, Compensation and Organizational Commitment". *Journals International Review of Management and Marketing* ISSN: 2146-4405.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Newstrom, J. W., Davis, K. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh. Erlangga. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- Ratnasari, S. Langgeng. (2016). "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. Peb Batam". *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*. Fakultas Ekonomi, Universitas Batam, Jln. Abulyatama No.5 Batam 29400 Indonesia.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business* Edisi I and 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN. Jakarta.
- Sjahrazad Masdar dkk. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Soejono F, Mendari Sri A, dan Rinamurti M. (2015). "Competency, Entrepreneur Characteristic And Business Performance: Study Of The Pempek Business In Palembang". *Journal of Indonesian Economy and Business*, Volume 30, Number 1, 2015, 30 – 41.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmadinata. Nana Syaodih. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- _____. (2015). *Budaya Organisasi*. Cetakan ke.4, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja, (Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas kerja)*. PT. Golden Trayon Press. Jakarta.

- Umar. Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja - Edisi Kelima*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Widodo. (2013). “Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak”. *Jurnal Manajemen*, Volume 12, Nomor 3 (hlm. 114-124).
- Wirawan. (2007). *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.