

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PARAMEDIS DI RUMAH SAKIT CIBABAT KOTA CIMAHI

Ester Manik, Wiarah
STIE Pasundan Bandung
Email: ester@stiepas.ac.id

Abstract

This study aims to: 1). to seek the influence of competence, Compensation for Job Satisfaction in the Hospital Cibabat Cimahi; 2). to determine the influence of job satisfaction on performance within the Hospital Cibabat Cimahi.

The research was conducted in the Hospital Cibabat Cimahi by sampling 158 paramedics. The method used is the descriptive analysis method by using path analysis (path analysis). And operation of calculations using SPSS Ver. 17.

The results of this study are as follows: Effect on Performance Competence Paramedic total of 38.87%; Effect of total compensation to performance of 33.27% Paramedic; Effect of total competence and compensation on Job Satisfaction of 72.14%; Job Satisfaction and Influence total of 75.55% of the performance.

The conclusion of this study is proven there is a significant effect of Competence, and Compensation for Job Satisfaction and Performance implications for paramedics in Hospital Cibabat Cimahi.

Keywords: *competence; compensation; job satisfaction; performance paramedic*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1). untuk mencari besarnya pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi; 2). untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja di lingkungan Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi dengan mengambil sampel 158 orang paramedis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Dan pengoperasian penghitungannya menggunakan program SPSS Ver. 17.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Pengaruh total Kompetensi terhadap Kinerja Paramedis sebesar 38,87 %; Pengaruh total Kompensasi terhadap Kinerja Paramedis sebesar 33,27 %; Pengaruh total kompetensi dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 72,14 %; dan Pengaruh total Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 75,55%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan berimplikasi terhadap Kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.

Kata kunci: kompetensi; kompensasi; kepuasan kerja; kinerja paramedis

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan pembangunan nasional, hal ini tertuang dalam program-program pemerintah khususnya bidang kesehatan melalui departemen kesehatan yakni sesuai dengan visinya “Indonesia Sehat 2010” yang bertujuan bahwa masyarakat Indonesia penduduknya hidup dalam lingkungan dan perilaku sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, adil, dan merata serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. (Depkes, 2008). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit menyebutkan bahwa rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan.

Terkait dengan pelayanan prima, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009, berkenaan tentang pelayanan publik yang mewajibkan setiap pelayanan untuk menyediakan sarana prasarana dan atau fasilitas pelayanan publik yang mendukung terciptanya iklim pelayanan yang memadai dan memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik. Sedarmayanti (2009), mengatakan bahwa : “Sumber daya manusia memberi kontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi, maka organisasi harus memotivasi agar kinerja karyawannya terus meningkat, sehingga mempunyai motivasi tinggi, disiplin yang baik dan, diharapkan kualitas pelayanan prima dapat tercapai serta memberikan kepuasan kepada pengguna jasa pelayannya.”

Dalam menunjang kegiatan operasionalnya, Rumah Sakit Cibabat Cimahi membawa berbagai konsekwensi logis seiring dengan dinamika dan fenomena yang berkembang terkait dengan aktivitasnya yaitu :

Tabel 1 Kunjungan Rawat Jalan Rumah Sakit Cibabat Cimahi
Tahun 2008 – 2009

No.	Jenis Pelayanan	Jumlah Kunjungan	
		2008	2009
1.	Poliklinik Umum	3.023	2.044
2.	Poliklinik Gigi	2.623	2.724
3.	Poliklinik Kebidanan & Kandungan	3.023	2.044
4.	Kunjungan Keluarga Berencana	523	614
5.	Kunjungan IGD	11.023	11.544
6.	Kunjungan Imunisasi	363	414
7.	Poliklinik Bedah	2.528	2.744
8.	Konsultasi Gizi	93	104
9.	Spesialis Mata	2.429	3.047
10.	Spesialis Kandungan	2.926	3.054
11.	Spesialis Anak	3.023	2.044
12.	Spesialis THT	3.012	3.445
13.	Spesialis Bedah	2.428	2.711
14.	Spesialis Syaraf	2.026	2.514
15.	Spesialis Penyakit Dalam	13.023	14.541
16.	Spesialis Kulit dan Kelamin	2.023	2.044
Jumlah Kunjungan Rawat Jalan		54.089	55.632

Sumber : Rumah Sakit Cibabat Cimahi, Januari 2010

Tabel 2 Kunjungan Rawat Inap Rumah Sakit Cibabat Cimahi Tahun 2008 – 2009

No.	Jenis Pelayanan	Jumlah Kunjungan	
		2008	2009
1.	Jumlah penderita masuk	17.108	21.265
2.	Jumlah penderita keluar hidup	8.623	9.724
3.	Jumlah Penderita mati	423	614
4.	- Kematian kurang dari 48 jam	223	344
5.	- Kematian lebih dari 48 jam	113	154

Sumber : Rumah Sakit Cibabat Cimahi, Januari 2010

Dalam menunjang kegiatan operasionalnya, Rumah Sakit Cibabat Cimahi membawa berbagai konsekuensi logis seiring dengan dinamika dan fenomena yang berkembang terkait dengan aktivitasnya yaitu :

Tabel 3 Kunjungan Rawat Jalan Rumah Sakit Cibabat Cimahi Tahun 2008 – 2009

No.	Jenis Pelayanan	Jumlah Kunjungan	
		2008	2009
1.	Poliklinik Umum	3.023	2.044
2.	Poliklinik Gigi	2.623	2.724
3.	Poliklinik Kebidanan & Kandungan	3.023	2.044
4.	Kunjungan Keluarga Berencana	523	614
5.	Kunjungan IGD	11.023	11.544
6.	Kunjungan Imunisasi	363	414
7.	Poliklinik Bedah	2.528	2.744
8.	Konsultasi Gizi	93	104
9.	Spesialis Mata	2.429	3.047
10.	Spesialis Kandungan	2.926	3.054
11.	Spesialis Anak	3.023	2.044
12.	Spesialis THT	3.012	3.445
13.	Spesialis Bedah	2.428	2.711
14.	Spesialis Syaraf	2.026	2.514
15.	Spesialis Penyakit Dalam	13.023	14.541
16.	Spesialis Kulit dan Kelamin	2.023	2.044
Jumlah Kunjungan Rawat Jalan		54.089	55.632

Sumber : Rumah Sakit Cibabat Cimahi, Januari 2010

Tabel 4 Kunjungan Rawat Inap Rumah Sakit Cibabat Cimahi Tahun 2008 – 2009

No.	Jenis Pelayanan	Jumlah Kunjungan	
		2008	2009
1.	Jumlah penderita masuk	17.108	21.265
2.	Jumlah penderita keluar hidup	8.623	9.724
3.	Jumlah Penderita mati	423	614
4.	- Kematian kurang dari 48 jam	223	344
5.	- Kematian lebih dari 48 jam	113	154

Sumber : Rumah Sakit Cibabat Cimahi, Januari 2010

Upaya untuk mewujudkan visi, misi, dan dijiwai moto “*Mitra Anda Menuju Sehat*” telah membuahkan hasil sebagaimana dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5 Jenis Rujukan Rawat Jalan ke Rumah Sakit Cibabat Cimahi Tahun 2008 – 2009

No.	Jenis Rujukan	Jumlah Kunjungan	
		2008	2009
1.	Dari dokter swasta	2.716	3.064
2.	Dari Puskesmas	2.123	2.524
3.	Dari rumah sakit lain	423	614
Jumlah		7.270	8.211

Sumber : Rumah Sakit Cibabat Cimahi, Januari 2010

Adapun jumlah personil Rumah Sakit Cibabat Cimahi dapat ditampilkan pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 6 Tenaga Medik Rumah Sakit Cibabat Cimahi

No.	Spesifikasi	PNS	Non PNS	Jumlah
1.	Dokter Sp. Keb & Kandungan	3	1	4
2.	Dokter Sp. Anak	3	-	3
3.	Dokter Sp. Peny. Dalam	3	-	3
4.	Dokter Sp. Mata.	2	-	2
5.	Dokter Sp. THT.	2	-	2
6.	Dokter Sp. Bedah.	2	-	2
7.	Dokter Sp. Bdh. Onkologi	1	-	1
8.	Dokter Sp. Bdh Orthopedi	2	-	2
9.	Dokter Sp. Syaraf	1	-	1
10.	Dokter Sp. Bedah syaraf	1	-	1
11.	Dokter Sp. Kulit & Kelamin	2	-	2
12.	Dokter Sp. Patologi klinik	2	-	2
13.	Dokter Sp. Patologi anatomi	1	-	1
14.	Dokter Sp. Radiologi	1	-	1
15.	Dokter Sp. Anestesi	1	-	1
16.	Dokter Sp. Rehab medik	-	2	2
17.	Dokter Sp. Gigi prostodontia	1	-	1
18.	Dokter Sp. Gigi ortodensia	1	-	1
19.	Dokter gigi	2	-	2
20.	Dokter umum .	12	2	14
T o t a l		43	6	49

Sumber : Rumah Sakit Cibabat Cimahi, Januari 2010

Tabel 7 Paramedis PNS dan Non PNS Rumah Sakit Cibabat Cimahi

No.	Tenaga Keperawatan	PNS	Non PNS	Jumlah
1.	S2 Kesehatan	1	-	1
2.	S1 Keperawatan	32	-	32
3.	D3 Keperawatan	169	48	217
4.	D3 Anestesi	6	-	6
5.	S P K	5	-	5
Jumlah		213	48	261

Sumber : Rumah Sakit Cibabat Cimahi, Januari 2010

Tabel 8 Komentar/saran 45 Orang Pasien terhadap Pelayanan Paramedis

No.	Komentar / Saran	PNS	Non PNS
-----	------------------	-----	---------

1.	Perawat kurang telaten	33	-
2.	Kurang tanggap terhadap keluhan	4	-
3.	Tingkatkan keramahan	13	6
4.	Tingkatkan keterampilan	134	50
5.	Kurang mengontrol pasien pada malam hari	8	-
	Kurang teliti	3	-
6.	Tidak memakai atribut kedinasan	8	-
7.	Perbaiki komunikasi	2	-
Jumlah		205	56

Sumber: Rumah Sakit Cibabat Cimahi, Januari 2010 (data diolah kembali)

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Spencer and Spencer (2000 : 96), “Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yaitu : watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuannya untuk menghasilkan prestasi kerja. Adapun instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi karyawan, antara lain :

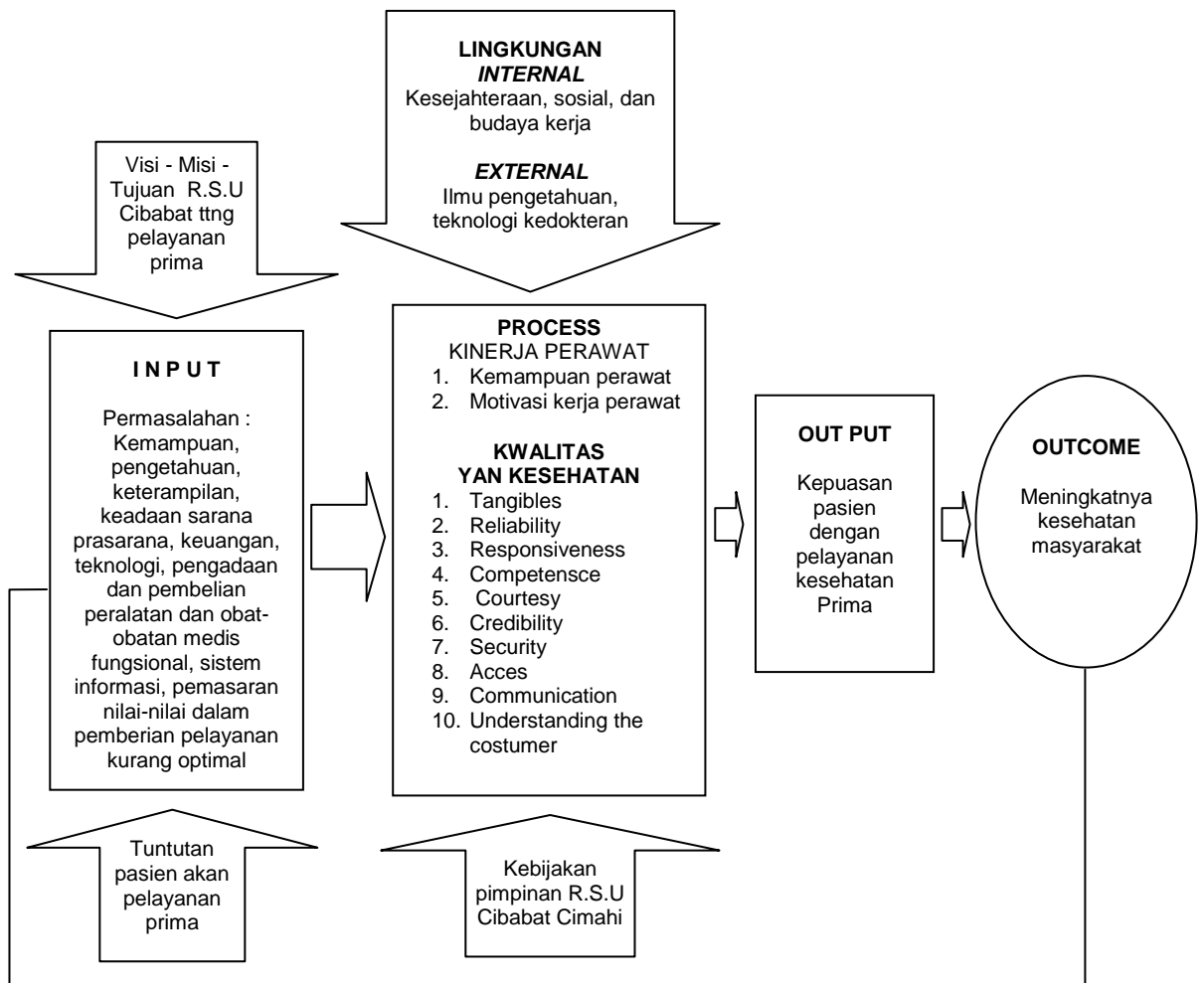
1. *Flexibility*, yaitu kemampuan untuk melihat perubahan sebagai peluang.
2. *Information seeking, motivation, and ability to learn*, yaitu semangat/etos untuk meningkatkan keterampilan baik teknis maupun empiris
3. *Achievement*, yaitu semangat untuk mendorong inovasi, kualitas dan produktivitas.
4. *Collaburativeness*, yaitu kemampuan bekerja secara kooperatif di dalam kelompok yang multi disiplin.
5. *Costumer service orientation*, yaitu keinginan yang besar untuk melayani pelanggan dengan baik (paripurna).

Sementara menurut Werther dan Devis dalam Marwansyah (2000:127) secara umum manajemen kompensasi bertujuan untuk

- a. Mendapatkan karyawan yang sesuai (*qualified*)
- a. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
- c. Menjamin terciptanya keadilan (*equity*)
- d. Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku
- g. Menumbuhkan saling pengertian
- h. Membantu menciptakan efisiensi administrasi

Menurut Robbins (2001 : 139), “mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dijelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.” Mathis dan Jackson (2002 :78) meliputi dimensi-dimensi terkait dengan kinerja pegawai antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Secara lebih jelas keterkaitan antar variabel ini dapat disajikan dalam bentuk gambar (alur berfikir dan kerangka penelitian) sebagai berikut :



Gambar 1 Alur Berpikir

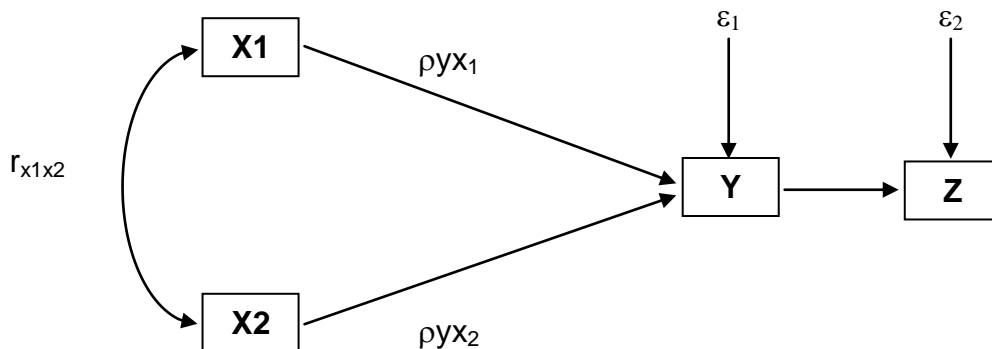
Adapun hipotesis yang dapat penulis kemukakan berdasarkan uraian di atas adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
3. Kepuasan kerja paramedis berpengaruh terhadap kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
4. Kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.

METODE ANALISIS

Analisis dilakukan dengan memperhatikan langkah-langkah koefisien jalur dari Al Rasyid (1994 : 125-127) dan langkah-langkah koefisien jalur dari Sitepu (1994 : 14-30). Pengolahan direncanakan menggunakan media bantu SPSS dan mencakup langkah-langkah:

- a) Menggambarkan hipotesis dalam sebuah diagram jalur sehingga terlihat paradigma yang mewakili hipotesis penelitian. Diagram jalur dimaksud terlihat dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2 Analisa Jalur

Keterangan:

- X1 = Kompetensi paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
 X2 = Kompensasi paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
 Y = Kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
 Z = Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
 ϵ = Variabel epsilon/residu, yaitu variable di luar X1 dan X2 yang mempengaruhi keadaan Y

Gambar di atas menunjukkan bahwa antara variabel X1 dengan variabel Y, variabel X2 dengan variabel Y merupakan hubungan kausal, variabel X1 dengan variabel X2 merupakan hubungan korelasional, sementara variabel Y dengan variabel Z merupakan hubungan antara (intervening). Dalam penelitian ini ada dua variabel X, yaitu kompetensi (X1) dan kompensasi (X2), satu variabel antara (intervening variable) yaitu kepuasan kerja (Y), dan satu variabel dependen yaitu kinerja (Z). Persamaan struktur yang dibentuk adalah :

$$Y = \rho_{yX1}X_1 + \rho_{yX2}X_2 + \epsilon$$

- b) Menghitung koefisien jalur dan menghitung koefisien determinasi R^2 atau *R square* guna mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap Y melalui aplikasi SPSS
 c) Menghitung besar pengaruh variabel lain yang tidak diteliti melalui rumus: $\rho_Y\epsilon = 1 - R^2$ (Juanim, 2004 : 35).
 d) Melakukan uji signifikansi koefisien jalur secara individual melalui uji t (*t student*). Kaidah uji yang digunakan adalah:

Hipotesis 1:

- (a) $H_0 = t_{hitung} < t_{tabel}$: Tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
 (b) $H_a = t_{hitung} > t_{tabel}$: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.
 (c) t_{tabel} adalah $t_{\alpha, k, n-k-1}$, di mana: α menunjukkan tingkat signifikansi, yakni 95% atau 0,05, k adalah jumlah variabel X, dan n adalah jumlah populasi penelitian. Dengan demikian t_{tabel} adalah 1,67

Hipotesis 2:

- (d) $H_0 = t_{hitung} < t_{tabel}$ Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.

- (e) $H_a = t_{hitung} > t_{tabel}$: Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh kinerja paramedis terhadap kualitas layanan kesehatan pasien. Berkenaan dengan analisis regresi, Santoso dan Tjiptono (2001 : 195) menyatakan bahwa jika pada analisis korelasi akan dianalisis apakah ada hubungan antara dua variabel dan seberapa kuat hubungan tersebut, maka pada analisis regresi akan dicari seberapa besar pengaruh variabel pada variabel lain

Regresi linier sederhana digunakan untuk keperluan uji hipotesis ke-3 yang secara statistik dapat dirumuskan sebagai berikut :

$H_0: \beta_0 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.

$H_a: \beta_0 \neq 0$: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi.

Alat analisis direncanakan menggunakan aplikasi SPSS. Besar pengaruh diperoleh dari tampilan tabel *model summary* dimana salah satu informasinya menunjukkan R^2 atau R^2 yakni besar pengaruh. Mengingat penelitian ini dilakukan terhadap populasi, maka tidak dilakukan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai t hitung adalah 9,577 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 %. diperoleh nilai Sign. = 0,000.

Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu Sign.(0,000) < 0.05 serta t hitung (9,577) > t tabel (2,000) maka **H_0 ditolak**, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan masyarakat memiliki pengaruh cukup signifikan. Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, adapun berdasarkan hasil pengolahan SPSS 17 besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 38,8% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat I Wayan Bagian (2005 : 400), “Modal intelektual yang mencakup kompetensi, komitmen organisasi dan pengendalian pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.”

Hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai t hitung adalah 9,956 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 %. diperoleh nilai Sign. = 0,000.

Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu Sign.(0,000) < 0,05 serta t hitung (7,814) > t tabel (2,000) maka **H_0 ditolak**, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh cukup signifikan. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 17 besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 33% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kepuasan, secara garis besar kenyataan di lapangan, kompensasi masih dirasakan belum optimal, pemberian insentif, gaji dan lainnya masih belum mencukupi kebutuhan para pegawai di Rumah Sakit Cibabat Cimahi. Namun berdasarkan hasil penelitian dan dikaitkan dengan teori, maka hal ini sejalan dengan pendapat Einsworth et.al (2003), menjelaskan bahwa : “Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan beberapa aspek dalam

melaksanakan pekerjaan lain kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan kerja, dan faktor lainnya (nilai, budaya, kesuksesan, imbalan)”.

Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi. Adapun berdasarkan hasil pengolahan SPSS 17 besarnya pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 72,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Edward Lawler (2004:48) bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya berimplikasi pada kinerja dan bertindak sebagai umpan balik (*feed back*) yang menyebabkan pegawai menyesuaikan perilakunya. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri dan sebaliknya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, adapun berdasarkan hasil pengolahan SPSS 17 besarnya pengaruh r hitung sebesar 75,5% artinya besarnya pengaruh kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja sebesar 75,5% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan pendapat I Wayan Bagian (Disertasi 2004 : 400), “Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.”

Berdasarkan fakta yang dialami dan dirasakan di lapangan bahwa perasaan puas atas pekerjaan berbanding lurus dan proporsional dengan kinerja yang dihasilkan. Walaupun secara kasat mata masih ada faktor-faktor yang bersifat diskriminatif, seperti masih adanya praktek-praktek yang lebih mengedepankan perasaan emosional ketimbang profesional, misalnya ketika karyawan diikutsertakan dalam sebuah kegiatan pelatihan (*work shop*) padahal yang bersangkutan kurang memenuhi syarat kompetensi sehingga hasilnya tidak optimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit. Dari fakta sebagaimana dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Cimahi masih belum memenuhi harapan pegawai.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa F hitung adalah 41,103 dengan nilai $Sign. = 0,000$, lebih kecil dari 0,05 (α), serta F tabel sebesar 2,70 dengan demikian **H_0 ditolak** sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa t hitung adalah 44,302 dengan nilai $Sign. = 0,000$, lebih kecil dari 0,05 (α), serta t tabel sebesar 2,70 dengan demikian **H_0 ditolak** sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Cibabat Cimahi.

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan kompetensi paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, maka perlu adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan serta dilakukan pembinaan terutama terkait dengan upaya menjalin hubungan baik dengan warga di sekitar (eksternal) rumah sakit, intra rumah sakit (interen), dan melakukan komunikasi efektif dengan pimpinan.

Untuk meningkatkan kompensasi kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, maka perlu adanya upaya-upaya untuk melengkapi sarana dan prasarana kerja penunjang baik untuk keperluan pasien maupun paramedis yang memadai, siap pakai (*ready in use*), dan juga terkait dengan peningkatan pelayanan kepada pasien secara optimal.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, maka perlu adanya upaya peningkatan terkait dengan pemberian besaran gaji/honor yang wajar, insentif yang menantang dan proporsional sesuai dengan beban kerjanya masing-masing, menindak lanjuti (*follow up*) hasil pengawasan dan evaluasi, selain memberikan kesempatan yang luas dan terbuka untuk berinovasi dan berkreasi sesuai profesinya.

Untuk meningkatkan kinerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, maka perlu adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi).

Kompetensi paramedis berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, namun pengaruhnya masih relatif kecil yaitu sebesar 0,8 %, hal ini menggambarkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki paramedis saat ini sudah cukup baik, untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi tersebut perlu adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan (kontinu) serta dilakukan pembinaan terkait dengan kompetensi profesional maupun kompetensi sosial.

Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, namun pengaruhnya masih relatif kecil yakni sebesar 26,6%, besaran pengaruh tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan kompensasi pada Rumah Sakit Cibabat sudah memenuhi harapan untuk mempertahankan dan meningkatkan perlu adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan (kontinu) terkait dengan peningkatan dan pengadaan kualitas sarana dan prasarana kerja, standardisasi pelayanan, dan situasi kerja yang lebih aman, nyaman, dan kondusif.

Kompetensi dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, namun pengaruhnya masih relatif yaitu sebesar 26,8 % hal ini menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja paramedis pada Rumah Sakit Cibabat sudah baik untuk mempertahankan dan meningkatkan perlu adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan terkait dengan penetapan peningkatan besaran gaji/honor yang wajar dan tepat sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawabnya, kesempatan untuk mengembangkan diri berkreasi dan berinovasi sesuai dengan profesinya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis Rumah Sakit Cibabat Cimahi, namun pengaruhnya masih relatif yaitu sebesar 2,9 %, ini menggambarkan bahwa tingkat capaian Kinerja paramedis pada Rumah Sakit Cibabat sudah baik untuk mempertahankan dan meningkatkan sehingga perlu adanya upaya implementasi secara optimal dan berkesinambungan terkait melengkapi sarana dan prasarana kerja disamping menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Transito Asri Media, Jakarta.
- Cascio, Wayne F., and Awad, Elias M., 1981, *Human Resources Management : An Information Systems Approach*, Reston Publishing Company, Inc., Virginia, USA.
- Cushway, Barry, 1994, *Manajemen Sumber Daminuria*, Terjemahan Palupi Tyas Rahadjeng, PT Eka Media Kompatindo, Jakarta.
- Drucker, Peter F., 1977, *An Introductory View of Management*, Harper & Row Publisher Inc., New York, USA.
- Davis, Keith, 1997, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Publishing Company, New Delhi.
- Dessler, Gary. 2004. *Human Resources Management*. Jakarta: PT Prenhalindo

- Flippo, Edwin B. 1993. *Manajemen Personalialia*. Alih Bahasa Moh. Masud. Edisi Bahasa Indonesia. Surabaya. PT Erlangga.
- Fisher, Cynthia D., et. al. 1993, *Human Resources Management, Third Edition* Houghton Mifflin Company Inc., Boston.
- French Wendell J. 2005. *Human Resources Management*. 4th Edition. Boston New York. Houghton Mifflin Company.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and James H. Donnelly, 1996, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur, Proses, Edisi keempat*, Erlangga, Jakarta.
- Gordon, Yudith R., et.al.,1990, *Management and Organization Behavior*, Allyn and Bacon, London.
- Hadari Nawawi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Harris Michael. 2000. *Human Resources Management*. Second Edition. USA: The Dryden Press.
- Harun Al Rasyid. 2004. *Statistika Terapan*. Bandung: Program Pascasarjana. Universitas Padjadjaran.
- Ivancevich M J. and Michael T. Matteson.,1987, *Organizational Behavior and Management*, Business Publishing, Inc., Texas.
- Lau, James B, Shani, AB Rami.1992. *Behaviour in Organization, an Experiential Approach*. Fifth Edition. Richard D. Irwin Inc.
- Kerlinger F. N and Fedhazur, A. J,1990, *Foundation of Multiple Regression Analysis*, Reinhart and Winstons, Inc., New York.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masri Singarimbun, Sofian Effendi. 2004. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3S.
- Milkovich G.T, J.M Newman. 1996. *Compensation*. Boston: Richard D.Irwin Inc.
- Mowen, John C. 1995. *Consumer Behaviour*, 4th Edition, Prentice Hall Mc Inc.
- Munro, Andrew, Brenden Andrew. 1994. *Competences: Dialogue Without a Plot? Providing Context Through Business Diagnostics. Executive Development*. Vol. 7 no. 6
- Morgan, Michael, 1993, *Strategi Inovasi Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Palupi Tyas R., PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Milkovich, George T., dan Bodreau, John W., 1997, *Human Resource Management*, Richard D. Irwin, USA.
- Moh. As'ad, 1987, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 1994, *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Terjemahan Jusuf Udaya, PT Arcan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organization Behavior Concepts. Controversies, Application*. New Jersey. Prentice Hall.
- Roberstson, Cameron. 2000. NVQS: *The Impact of Competence Approaches, Management Development Review*, vol 8, No. 5
- Zwell Michale. 2000. *Creating a Culture of Competence*. John Willy & Sons Inc.