

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN PROFESIONALITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BUARAN
KABUPATEN PEKALONGAN**

Mei Nia Widyaningrum

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

meiniawidyaningrum@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui implikasi antara kompensasi karyawan, kompetensi karyawan, dan profesionalisme karyawan terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan Puskesmas Buaran di Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 50 responden, yang keseluruhannya adalah karyawan Puskesmas di Kabupaten Pekalongan. Data dikumpulkan menggunakan metode survei melalui kuesioner untuk mengukur kompensasi, kompetensi, dan profesionalisme berkaitan dengan kinerja responden. Hasil kuesioner kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda di mana kompensasi (X1), kompetensi (X2), dan profesionalisme (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Hasil penelitian: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara Kompetensi dan Profesionalisme tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of finding out the implications between employee compensation, employee competency and employee professionalism on employee performance, especially employees of the Buaran Community Health Center in Pekalongan Regency. This research was carried out with a quantitative method using a sample number of 50 respondents, all of whom were employees of Community Health Centers in Pekalongan Regency. Data was collected using a survey method using a questionnaire to measure compensation, competency and professionalism regarding respondent performance. The results of the questionnaire were then analyzed using the multiple linear regression method where compensation (X1), competency (X2) and professionalism (X3) were the independent variables and employee performance (Y) was the dependent variable. The results of the research: Compensation has an effect on employee performance and Competency and Professionalism have no effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Competency, Professionalism, employee Performance, Multiple Liner Regresion.

PENDAHULUAN

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan salah satu faktor yang penting didalam masyarakat. Karena pusat pelayanan pertama yang mencakup pelayanan kesehatan di dalam gedung maupun di luar gedung. Dalam melaksanakan tugas yang baik dan efektif diperlukan kompetensi pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Pegawai harus memiliki pengetahuan tentang penyakit dan cara mengobati mereka serta memiliki kemampuan untuk mendiagnosis masalah pasien dengan benar. Selain itu, para tenaga medis juga harus memiliki keterampilan teknis yang tepat untuk melaksanakan tugas dengan benar. Mereka juga harus memiliki sikap profesionalisme terhadap pasien agar dapat memberikan layanan terbaik bagi mereka. Kompetensi adalah

salah satu fokus utama di Puskesmas demi menjamin mutu pelayanannya yang berkualitas bagi masyarakat lingkungan sekitar puskesmas. Para tenaga medis di puskesmas harus memenuhi standar tertentu agar dapat memberikan layanan terbaik bagi pasien mereka secara efektif dan aman. Dengan begitu, masyarakat akan mendapatkan manfaat optimal dari layanan kesehatannya di puskesmas ini. Kemampuan untuk melayani masyarakat di lingkungan sekitar dengan baik adalah hal utama yang perlu dimiliki oleh setiap tenaga medis di Puskesmas demi menjamin mutunya layanan primernya inovasi baru selalu diluncurkan guna meningkatkan kompetensinya para petugas disana. Oleh sebab itulah setidaknya para petugas disana wajib mendapatkan pendidikan ataupun training guna mendampinginya agar tetap up to date dengan perkembangan ilmu pengetahuannya. Selain itu, sikap profesionalisme juga sangat penting dimiliki oleh para petugas disana. Hal ini pun akan berdampak positif pada hasil kerja mereka nantinya. Dengan begitu, semua orang akan merasa nyaman ketika datang ke puskesmas apabila ingin mendapatkan informasi ataupun rawatan. Kompetensi para petugas disana pun akhirnya akan berdampak positif pada hasil kerja mereka nantinya. Dengan begitu, mutunya layanan primernya pun semakin terjamin dan masyarakat pun semakin puas dengan hasil layanannya.

Kompensasi di Puskesmas merupakan hal yang penting. Kompensasi ini diberikan kepada para tenaga medis dan non-medis yang bekerja di Puskesmas. Kompensasi ini bertujuan untuk menghargai jasa mereka dan memberikan insentif agar mereka tetap bersemangat bekerja. Kompensasi yang diberikan oleh Puskesmas berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, dan lama kerja. Tenaga medis seperti dokter, perawat, bidan, kesehatan lingkungan, promotor kesehatan dan ahli gizi mendapatkan kompensasi lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga non-medis seperti petugas administrasi atau petugas kebersihan. Selain itu, kompensasi juga bergantung pada tingkat pendidikan para pekerja. Para pekerja dengan gelar sarjana akan mendapatkan kompensasi lebih tinggi dibandingkan dengan para pekerja yang hanya memiliki ijazah SMA atau SMK saja. Lama kerja juga mempengaruhi besarnya kompensasi yang didapat oleh para pekerja di Puskesmas. Semakin lama seseorang bekerja di Puskesmas maka semakin besar pula kompensasinya. Hal ini dilakukan untuk menghargai loyalitas para pegawai terhadap tempat kerjanya dan untuk memberikan insentif bagi mereka agar tetap setia bekerja di sana.

Puskesmas memiliki berbagai profesional yang bekerja untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Profesional di puskesmas meliputi dokter, perawat, tenaga administrasi, dan lainnya. Dokter adalah profesional utama di puskesmas. Mereka bertanggung jawab untuk menyediakan pelayanan medis yang tepat bagi pasien. Dokter juga bertugas untuk melakukan diagnosis penyakit dan memberikan resep obat serta saran pengobatan lainnya kepada pasien. Perawat merupakan profesional lainnya di puskesmas. Mereka bertugas untuk membantu dokter dalam memberikan pelayanan medis kepada pasien dengan cara melaksanakan prosedur medis, mengontrol tingkat vital pasien, dan memberikan informasi tentang pengobatan kepada pasien atau keluarganya. Tenaga administrasi juga merupakan bagian penting dari puskesmas karena mereka bertugas untuk memastikan semua operasi berjalan dengan baik di puskesmas termasuk mencatat data pasien, mengelola arsip medis, dan membantu staf lainnya dalam tugas-tugas administrasi mereka. Profesi-profesi ini sangat penting bagi operasi harian di puskesmas karena mereka

bekerja sama untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat setempat dengan cara yang efektif dan efisien. Dengan demikian, para profesional ini sangat berperan penting dalam mendukung operasi harian di puskesmas agar tetap berjalan dengan baik sehingga masyarakat mendapatkan pelayanannya secara optimal. Kebutuhan akan tenaga ahli profesional telah hadir seiring dengan perkembangan Puskesmas sebagai fasilitas kesehatandasar dan primer yang modern saat ini . Para dokter , perawat , tenaga administrasi ,dan lainnya telah siap siaga untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat. Dokter adalah profesi utama dimana mereka harus mampu melaksanakan diagnosis penyakit, memberikan resep obat serta sarana pengobatan lainnya. Perawat juga turut andil dimana tugas mereka adalah membantu dokter dalam proses medis ,mengontrol tingkat vital pasien tersebut dan memberikan informasi tentang pengobatan. Tenaga administrasi juga tidak boleh dilupakan dimana tugas mereka dalam mencatat data pasien tersebut serta memastikan operasional berjalan lancar . Dengan demikian dengan adanya para profesional ini akan membuat setiap pelayannya optimal untuk kepentingan masyarakat setempat .

Penelitian ini sebagai bahan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi, kompetensi dan profesionalitas setiap pegawai puskesmas. Pada Penelitian yang telah dilakukan (Dinda, 2023), memiliki benang merah bahwasanya ditemukan pengaruh secara positif dari variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara mutlak sedangkan hasil penelitian (Hendra, 2017) Profesionalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil keputusan yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Buaran di Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan fenomena diatas penulis memilih judul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Profesionalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Buaran di Kabupaten Pekalongan”.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Handoko dalam (Asmayana., 2018) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balasan jasa atas kerja mereka. MenurutHasibuan dalam (Mia, 2021)kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung merupakan pembayaran yang berupa upah, gaji, komisi,insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tak langsung adalah pembayaran yang berupa tunjangan - tunjangan keuangan seperti asuransi maupun liburan. Dan menurut Flippo dalam (Mia, 2021) kompensasi adalah sebuah imbalan yang memiliki sifat adil dan layak atas jasa karyawan dalam pencapaiannya terhadap tujuan organisasi.

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2017 :173) merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kostribusinya kepada perusahaan/organisasi. Melayu S.P Hasibuan (2011:118) kompensasi sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa

kompensasi adalah berbagai bentuk yang dapat dikatakan sebagai imbalan dengan memiliki dua bentuk yaitu uang atau jenis lainnya yang diterima oleh karyawan sebagai balas budi jasa dan kontribusi pada perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Sudaryanto et al. (2018) mengemukakan Faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi finansial individu menjadi 4, yaitu : organisasi, pasar tenaga kerja, pekerjaan, dan pekerja, sedangkan bentuk kompensasi secara umum dapat dibagi menjadi 2, yaitu: kompensasi dalam bentuk non finansial dan kompensasi dalam bentuk finansial. Simamora (2015:445) merangkan bahwa indikator kompensasi ada 4 yaitu: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kompetensi

Menurut Sudaryo et.al (2018) kompetensi dapat berarti kemampuan individu untuk mewujudkan sesuatu yang memuaskan di tempat kerja, mengalihkan dan menerapkan keterampilan dan pemahaman ilmu dalam satu situasi. Menurut Wicaksana et.al (2020), kompetensi adalah perihal yang memiliki keterkaitan antara wawasan, sikap dan kompetensi yang menjadi referensi pada pelaksanaan dari jobdesc. Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 kompetensi kerja didefinisikan sebagai “kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Kompetensi sebagai kemampuan diri seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab terkait pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung sikap kerja yang dimiliki Wike Pertiwi & Citra Savitri (2021). Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa kompetensi merupakan ukuran dari kemampuan seseorang dari beberapa aspek dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan diukur berdasarkan standar tertentu. Sudaryo et al., (2018) membagi faktor yang mempengaruhi kompetensi menjadi 8, antara lain: pengalaman, norma, nilai, keyakinan, tabiat, emosional, corak kerja organisasi, kecerdasan dan membagi kompetensi menjadi 2 bagian yaitu: *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. (Spencer dan Spencer, 1993) indikator kompetensi ada 5 yaitu: sifat (*trait*), keterampilan (*skill*), wawasan (*knowledge*), motif (*motive*), konsep diri (*self-concept*).

Kompetensi dinyatakan sebagai perangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat mutlak dianggap mampu di perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi menurut (Runtu et al., 2015) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Pendapat lain menyatakan, Kompetensi dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshold Competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain (Nirmala et al., 2015).

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional.

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Profesionalitas

Profesionalitas merupakan suatu sikap yang mana masih dalam bagian integral yang menggambarkan sebuah perilaku dari karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, serta disiplin yang mana didalamnya terbentuk komitmen akan pekerjaan yang sedang di kerjakan sesuai dengan keahlian dan profesi yang dikuasai sehingga menghasilkan kerja yang terbaik. Menurut Somantri (2021) profesionalisme ialah sebuah kemampuan dan juga keahlian yang diiringi dengan adanya keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki guna mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar sehingga dapat terselesaikannya pekerjaan tersebut dengan efisien dan juga efektif. Profesionalisme ialah keandalan dan kemahiran dalam melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, hati-hati dan dengan prosedur yang mudah dimengerti oleh pelanggan Siagian (2009). Indikator profesionalitas meliputi; (1) Kemampuan, (2) Kualitas, (3) Sarana dan Prasarana, (4) Jumlah Sumber Daya Manusia, (5) Teknologi Informasi, (6) Keandalan.

H3 : Profesionalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai

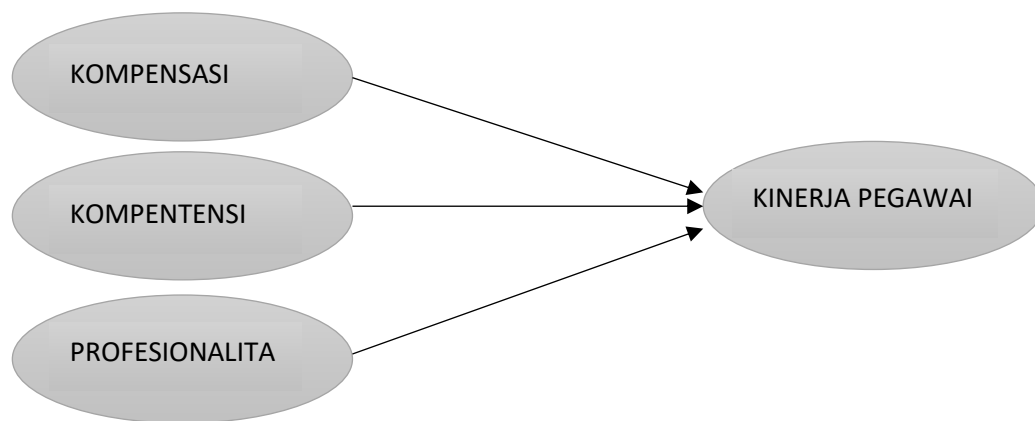
Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2009). Sedangkan menurut (Dewi & Wibawa, 2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Putri et al., (2022) menyatakan bahwa Kinerja merupakan seberapa jauh karyawan melaksanakan serta mewujudkan pekerjaan yang telah dijelaskan hingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi karyawan. Nugroho & Paradifa, (2020) mengemukakan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penerapan program pelatihan karyawan dan adanya kompetensi karyawan, maka akan berpengaruh kepada tingginya kinerja karyawan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. (Mariam, 2009) menyebutkan tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: (1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan; (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain; (4) Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian;

(5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan; (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya, dan (7) tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja dapat berupa perilaku yang bersesuaian dengan tujuan sebuah organisasi tempat bekerja. Menurut Sudaryo et. al (2018) kinerja memiliki arti output yang didapatkan dan dilakukan setelah melakukan pekerjaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian dari pekerjaan yang memiliki barometer baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan kalimat tersebut dapat disintesis bahwa kinerja memiliki arti yakni, hasil capaian yang diraih seorang pegawai atas tanggung jawab yang diberikan diukur berdasarkan standar tertentu. Indikator kinerja dapat dibagi menjadi 6 macam seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (2017), yaitu: kualitas, frekuensi, intensitas, utilitas sumber daya, produktivitas serta pendapatan maupun pengeluaran. Adapun faktor yang aspek yang menjadi indikator dalam penilaian dari kerja Sedarmayanti (2017), antara lain: tingkat pendidikan, jenjang karir, kepemimpinan, asuransi sosial, corak kerja, fasilitas kerja, penguasaan teknologi, peluang berpretasi, dan keterampilan



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Buaran Kabupaten Pekalongan dan dilakukan bulan September 2023. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan teknik *random sampling* dengan sampel sebanyak 50 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan signifikan dari tiga variabel independen dan satu dependen; serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 \cdot kp + b_2 \cdot kt + b_3 \cdot pf$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi X1
kp = Kompensasi
 b_2 = Koefien regresi X2
kt = Kompetensi
 b_3 = Koefisien regresi X3
pf = Profesionalitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas dari variabel kompensasi, kompetensi, dan profesionalitas, serta kinerja pegawai terlihat nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien reabilitas cronbach alpha pada penelitian ini. Hasil conbach alpa lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden variabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji statistik sederhana yang dering digunkan untuk menguji asumsi nomalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal jika hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi Kolmogorov-Smirnov $0,200 > \alpha 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan uji glajser. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi berada diatas level *signifance* 5% yaitu variabel kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Profesionalitas (X3) memiliki nilai signifikansi berada diatas *level of signifance* 0,05 (5%) sehingga dikatakan varibael-variael tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Apabila nilai *tolerance* $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas. Penelitian ini memperoleh hasi dari masing-masing variabel yaitu variabel Kompensasi 0,049 , Kompetensi 0,903 dan Profesionalitas 0,694 serta nilai uji VIF yaitu Kompensasi 1,545 , Kompetensi 1,107 dan Profesionalitas 1,440. Maka dapat disimpulkan nilai *tolerance* $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 maka variabel bebas pada penelitian ini tidak ditemukan gejala-gelaja multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,435	3,045		3,755	,000		
	TOTAL_X1	,231	,115	,330	2,019	,049	,647	1,545
	TOTAL_X2	,212	,127	,232	1,678	,100	,903	1,107
	TOTAL_X3	-,012	,139	-,014	-,089	,929	,694	1,440

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS,2023)

Berdasarkan table 1 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 11,435 + 0.231 kp + 0.212 kt + 0.012 pf + e$$

sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 11.435 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, kompetensi dan Profesionalitas (X1, X2 dan X3) tetap atau tidak berubah maka karyawan tetap berkinerja (Y).
- Koefisien Kompensasi (β_1) = 0.231, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi, dengan asumsi variable kompetensi dan profesionalitas tetap , maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien Kompetensi (β_2) = 0.212, menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat, dengan asumsi kompensasi dan profesionalitas tidak berubah maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien profesionalitas (β_3) = 0,012, menunjukkan bahwa jika karyawan semakin professional, dengan asumsi kompensasi dan kompetensi tidak berubah maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil dari olah data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji signifikansi pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y secara parsial, sebagai berikut :

- Nilai signifikansi $0,049 < \alpha = 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
- Nilai signifikansi $0,100 > \alpha = 0,05$ artinya kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Nilai signifikansi $0,929 > \alpha = 0,05$ artinya profesional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kriteria pendidikan, masa kerja, tanggung jawab program dll. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kesehatan secara optimal. Untuk Kompetensi dan Profesionalitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena ada beberapa tugas tambahan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan profesional pegawai kurang sehingga perlu diadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawana. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perdagangan Kota Jurnal Ilmu Manajemen Profitability Vol 2 (2) : 93-111
- Dinda (2023) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD
- Puskesmas Kotabaru Karawang, Vol 4(5) 2023 : 4989-4999.
<https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2838>
- Dewi, C. I. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912, 5(12), 7583–7606.
- Djaali. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. (EdisiRevisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Lina (2023) Dampak Profesionalisme, Interpersonal Communication, dan Kualitas Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Vol.1, No.5 September 2023, <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i5>
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan sebagai Variabel Intervening (studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)). *Skripsi Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Mia. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Masa Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Pekalongan: Skripsi FEB UMPP
- Nirmala, A. F., Bambang, H., & Maulana, Y. M. (2015). Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Kompetensi Pada Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur. *Jsika*, 4(2), 1–8.
- RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30), 1–13.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2004, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wike Pertiwi, dan Citra Savitri. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif 7 (1): 63–77. (<https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1948>)
- Yadi, Yulia (2020) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam), Vol 3 No 1 (2020) <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>