

Jurnal Penelitian Kesmasy	Vol. 4 No. 2	Edition: Oktober 2021 – April 2022
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPK2R	
Received: 20 Februari 2022	Revised: 25 Februari 2022	Accepted: 27 April 2022

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang

**Sri Sudewi Pratiwi Sitio¹, Bahtera Bindavid Purba², Efrata³,
Yunita Syahputri Damanik⁴**

Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Del Husada Deli Tua

Email : dewisitio08@gmail.com¹; bahterabd@gmail.com²;
efratakembarens@gmail.com³ yunitadamanik88@gmail.com⁴

Abstract

The compensation provided can improve work performance and employee motivation, therefore the attention of the organization or company to compensation for settlement in a rational and fair manner is very much needed. When employees perceive that compensation is inadequate, their job performance, motivation and job satisfaction will tend to decrease. By providing appropriate compensation, of course, it will improve employee work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance discipline at the Deli Tua Health Center, Deli Tua District, Deli Serdang Regency. This type of research is analytic using cross sectional. The population in this study were all employees of the Deli Tua Health Center, Deli Tua District, Deli Serdang Regency, amounting to 41 respondents and the sample of this study was the entire population as the sample. Data analysis was carried out from the univariate and bivariate stages using the Chi-square = 0.05 test. And the results of this study state that there is a relationship between compensation and employee discipline performance at the Puskesmas Deli Tua, Deli Tua District, Deli Serdang Regency where 41 respondents there are 27 respondents who are not disciplined and 14 respondents (33.3%) are disciplined. Based on the results of the chi square test, the value = 0.000, which means that there is no relationship with employee compensation discipline at the Deli Tua Health Center, Deli Tua District, Deli Serdang Regency. It is hoped that the Deli Tua Health Center, Deli Tua District, Deli Serdang Regency will further increase employee compensation and discipline so that the quality of work and public services will be even better.

Keywords: Compensation, Employee Performance Discipline

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah unsur yang sangat penting didalam suatu perusahaan atau organisasi dalam menetapkan suatu tindakan untuk mencapai tujuan, maka dari itu diperlukan manajemen yang baik untuk tetap dapat menjaga serta meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Oleh karena itu pentingnya masalah sumber daya manusia ini untuk menjadi sumber perhatian mengingat bahwa banyak masalah yang timbul dalam ketenagakerjaan, seperti tuntutan gaji, kompensasi, keselamatan kerja dan sebagainya (Maristiana, 2012).

Kompensasi ini dimaksud sebagai balas jasa (reward), Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja (Sutrisno, 2016).

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan/ pegawai. Maka organisasi atau perusahaan perlu memajemen peraturan tentang kompensasi secara rasional dan adil. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, 2010).

Penelitian oleh Hasibuan (2002) menyatakan bahwa didalam organisasi atau perusahaan perlu adanya kedisiplinan, karena tanpa adanya dukungan disiplin dari karyawan yang baik maka sulit bagi

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Maka dari itu diharapkan adanya disiplin kerja yang diadposi pegawai yang ada di dalam sebuah perusahaan/instansi maka akan mudah untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan tersebut, karena dengan sikap yang disiplin maka dalam melakukan pekerjaan pun dapat terselesaikan dengan tepat waktu, tepat guna, efektif dan efisien. Diharapkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka akan meningkatkan disiplin kerja para pegawai.

2. PETUNJUK UMUM

Artikel ditulis dalam 2 kolom menggunakan huruf Verdana dengan ukuran huruf 10 pt, ditulis dalam jarak 1,15 spasi. Kertas yang digunakan ukuran A4, batas kiri 3 cm, batas atas, kanan dan bawah masing-masing 2,5 cm dengan batas maksimal 8 halaman. Penggunaan bahasa asing dan ilmiah wajib dicetak *italic*.

3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang selama 4 bulan mulai dari bulan November 2021 – Februari 2022. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang yang berkerja terhitung November 2021 – Februari 2022 sebanyak 41 orang yang ditarik secara *concecutive*. Instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kuesioner penilaian menggunakan *skala guttman* yang bersifat Ordinal. Analisis bivariat dilakukan dengan uji *chisquare* pada taraf nyata $\alpha=0,05$.

4. HASIL

Berdasarkan analisis hubungan kompensasi dengan disiplin kinerja pegawai diketahui terdapat 17 (41,5%) responden yang diberi kompensasi dan 24 (58,5%) responden yang tidak diberi kompensasi di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang dengan data sebagai berikut :

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Kompensasi di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang

No	Kompensasi	F	%
1.	Diberi Kompensasi	17	41,5 %
2.	Tidak Diberi Kompensasi	24	58,5 %
Jumlah		41	100 %

Berdasarkan hasil disiplin kerja pegawai di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang terdapat 14 (34,1%) responden yang memiliki disiplin kerja dan 27 (65,9%) responden yang tidak memiliki disiplin kerja dengan data sebagai berikut :

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Disiplin Kinerja Pegawai Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang

Disiplin			
No	Kinerja Pegawai	F	%
1.	Disiplin	14	34,1 %
	Tidak		
2.	Disiplin	27	65,9 %
Jumlah		41	100 %

Analisis bivariat dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 dengan hasil nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Dan Persentase Data Responden Berdasarkan Hubungan Kompensasi Terhadap Disiplin Kinerja Pegawai di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang

No	Kompensasi	Disiplin				Total		P Value
		Kerja		Tidak		F	%	
		Disiplin		Disiplin				
		F	%	F	%			
1.	Diberi Kompensasi	12	31,3 %	5	10,2 %	17	39,0 %	0,000
2.	Tidak diberi Kompensasi	2	2,00 %	2	56,5 %	4	61,0 %	
Jumlah		14	33,3 %	27	66,7 %	41	100 %	

5. PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil Analisis Bivariat terdapat hubungan kompensasi dengan disiplin kinerja pegawai di Puskemas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang dengan hasil penelitian dari 41 responden terdapat 12 (31,3%) responden yang disiplin dan terdapat 5 (10,2%) responden yang tidak disiplin dengan diberikan kompensasi, selanjutnya dari 41 responden terdapat 22 (56,5%) responden yang tidak disiplin dan terdapat 2 (2,00%) responden yang disiplin dengan tidak diberikan kompensasi. Dan dari hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000, karena hasil nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak yang mana artinya terdapat hubungan terhadap diberikan kompensasi dan tidak diberikan kompensasi dengan disiplin kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ayu (2012), terdapat Hubungan Antara kompensasi dengan disiplin kerja dimana hasil penelitiannya dari 37 responden terdapat 24 orang (64,86%) menyatakan bahwa disiplin karyawan atau pegawai semakin meningkat setelah diberikannya kompensasi, dan 13 orang (35,14%) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan atau pegawai masih kurang walaupun telah diberikan kompensasi, salah satu ketidak disiplin karyawan atau pegawai tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang masih tinggi

dan kurang efektifnya pencapaian jam kerja.

Hasil penelitian Cepot (2014), yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dimana dalam penelitiannya ada pengaruh yang cukup signifikan pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,118. Ini berarti bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan kompensasi yang tinggi akan mempengaruhi tingginya semangat kerja pegawai. Dari hasil uji diketahui dengan nilai *standardized direct effect* pada koefisien determinasi sebesar 0,174. Ini berarti 17,40% kompensasi mempengaruhi disiplin kerja para pegawai di tempat kerja. Dan menurut hasil dari penelitian Diah dkk (2015), juga mengatakan bahwa Adanya Pengaruh pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pegawai dimana dari hasil penelitiannya terdapat 131 responden ada 62 (47,33%) responden mempunyai tingkat kehadiran yang baik, dan 69 (52,67%) responden mempunyai tingkat kehadiran yang kurang baik salah satu penyebab dari ketidak disiplin pegawai tersebut adalah dipengaruhi oleh kurangnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di Puskemas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang yang dilakukan pada 41 responden

terdapat 12 (31,3%) responden yang disiplin dan terdapat 5 (10,2%) responden yang tidak disiplin dengan diberikan kompensasi, dan dari 41 responden terdapat 22 (56,5%) responden yang tidak disiplin dan terdapat 2 (2,00%) responden yang disiplin dengan tidak diberikan kompensasi dan hasil penelitian ini telah didapatkan hasil uji kolerasi *chi-square* dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang dengan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh *nilai p-value* sebesar 0,000, karena hasil nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak yang mana artinya terdapat hubungan diberi kompensasi dan tidak diberi kompensasi dengan disiplin kinerja pegawai Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang.

DAFTAR PUSTAKA

- Maristiana Ayu. Oktober 2012. Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2 No. 2
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Samsudin. 2006. Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.