

Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Rs Prima Husada Malang

¹Firina Lukitaningtias

²Agoes Haryanto

³Puput Sekar Nari Ratih

Program Studi Manajemen, Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia

Email: firinalukitaningtias@gmail.com

Abstract. Hospitals play a frontline role in healthcare services and serve as the starting point for the community's interaction with the healthcare system, thereby significantly contributing to the improvement of public health status. As the population increases, the demand for healthcare services also rises. Public awareness of health and a higher level of education make them increasingly understand health issues, accompanied by expectations for quality and satisfactory healthcare services. Hospital management must pay attention to employee welfare, especially in terms of compensation and career development, in order to provide resources capable of meeting the demands of optimal service. The purpose of this study is to examine the influence of compensation and career development on employee performance at Prima Husada Hospital Malang, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach employing multiple linear regression analysis and is processed using SPSS. The results show that compensation and career development have a significant impact on employee performance, both partially and simultaneously. These results are expected to assist in the development of strategies to improve employee performance, particularly in companies operating in the public service sector.

Keywords: Compensation, Career Development, Hospital Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Prima Husada Malang memiliki kapasitas lebih dari 100 tempat tidur, serta fasilitas pelayanan yang cukup lengkap, diantaranya pelayanan dokter spesialis, pelayanan rawat inap, kamar operasi, ruang Intensive Care Unit (ICU). Laboratorium, Radiologi, Gizi, Rehab medik dan penunjang lainnya. Rumah Sakit Prima Husada telah terakreditasi paripurna versi KARS 2018 dan tipe RS meningkat dari tipe D menjadi tipe C pada tahun 2016. Selain itu RS Prima Husada juga bekerjasama dengan baik dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nasional meliputi BPJS

Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan serta asuransi lainnya.

Saat ini rumah sakit mengalami persaingan yang semakin kompetitif. Perhatian utama dititikberatkan pada perhatian dan peningkatan jasa pelayanan rumah sakit baik di lingkungan internal maupun eksternal. Internal rumah sakit perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai karena jumlah rumah sakit yang semakin meningkat membutuhkan peningkatan kualitas pelayanan pasien agar dapat bersaing dengan rumah sakit lain.

Tantangan nyata manajemen rumah sakit dalam merumuskan

strategi yang tepat agar sumber daya manusia selaras dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Hal ini dilakukan agar rumah sakit senantiasa memberikan pelayanan terbaik sekaligus meningkatkan kinerja organisasi. Pemberian perhatian terhadap kesejahteraan karyawan terutama dalam aspek kompensasi dan pengembangan organisasi menjadi sesuatu hal penting yang harus diperhatikan manajemen rumah sakit guna meningkatkan kinerja mereka. Jika hal ini diperhatikan niscaya rumah sakit mampu menciptakan sumber daya manusia yang mampu memenuhi tuntutan pelayanan secara optimal. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu tolok ukur baik buruknya organisasi. Perkembangan organisasi dapat terhambat apabila kualitas sumber daya manusianya lemah, pun juga dengan produktivitasnya akan menurun.

Perawat adalah salah satu sumber daya yang paling penting dan berperan penting dalam pencapaian tujuan rumah sakit dan kualitas layanan yang diberikan. Data yang diolah oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa ada 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia pada tahun 2023, dengan 582 ribu perawat yang paling banyak. Oleh karena itu perawat berperan penting sebagai salah satu faktor penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam era persaingan yang semakin ketat perawat harus dapat bersaing secara profesional.

Untuk meningkatkan kualitas

keperawatan, perawat harus terus meningkatkan kinerjanya, tetapi hal ini tidak sebanding dengan peningkatan kualitas hidup mereka sebagai karyawan rumah sakit. Beberapa perawat merasa gaji maupun insentif yang diterima belum sesuai dengan dengan kinerja yang diberikan kepada rumah sakit. Namun demikian fenomena ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai kompensasi yang pernah dilakukan oleh (Istiani, 2016) dan (Aromega et al., 2019), memberikan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dalam penelitian (Pradita, 2016) dan (Zainuri, MM, 2018), kompensasi juga berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan..

Selain faktor kompensasi, salah satu hal yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karier adalah salah satu fungsi manajemen SDM yang krusial dan perlu dipahami oleh setiap karyawan. Dengan adanya pengembangan karir, kualitas kerja karyawan akan meningkat, mendorong mereka untuk meraih jenjang karir yang lebih baik, terus berprestasi, serta memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kerja yang demikian akan menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Namun, fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa perawat masih belum memiliki gambaran yang jelas mengenai jenjang karir yang dapat dicapai, serta kesempatan pengembangan karir yang belum merata. Beberapa penelitian terdahulu

berkaitan dengan pengembangan karir dilakukan oleh (Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto & Isnaryadi, 2017), memberikan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Setiyaningrum, 2019), pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penemuan tersebut penelitian (Nuriyah et al., 2022) memberikan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan (Rahayuningsih, 2017) dan (Irwan et al., 2017), bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dalam mengelola keterampilan, motivasi, pengembangan, serta pengorganisasian tenaga kerja; fungsi utamanya meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Menurut (Subekhi, 2012) kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan baik dalam bentuk uang, barang, secara langsung

maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan (Hasibuan, 2015). Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Pemberian kompensasi bertujuan sebagai bentuk motivasi atau insentif yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengembangan karir atau yang juga disebut sebagai manajemen karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam merencanakan karir pegawainya. Proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir (Sinambela, 2016). Pengembangan karir juga melibatkan peningkatan pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan karirnya, serta upaya dari departemen personalia dalam mendukung rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Terdapat tiga dimensi utama dalam pengembangan karir, yaitu kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kinerja.

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum serta sejalan dengan norma moral dan etika. Sementara itu menurut (Wibowo, 2016) menjelaskan bahwa tujuan kinerja adalah menyelaraskan harapan kinerja individual dengan tujuan

organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi. Ketika upaya pencapaian tujuan individu sejalan dengan tujuan organisasi, maka kinerja yang optimal dapat terwujud.

METODE

Penelitian deskriptif kuantitatif seperti ini bertujuan untuk menggambarkan atau merangkum berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau variabel penelitian dengan cara yang nyata. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat diperoleh melalui observasi, pemotretan,

wawancara, dan analisis dokumen (Burhan, 2005). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 340 perawat Rumah Sakit Prima Husada Malang dan jumlah sampel diambil menggunakan teknik *purposive simple random sampling* sebanyak 77 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan terkait dengan variable penelitian yaitu : kompensasi (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja (Y). Adapun definisi operasional variable disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 1. Definisi operasional variable

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kompensasi (X1)	Perusahaan mengeluarkan kompensasi sebagai pengeluaran dan investasi, dengan harapan bahwa kompensasi akan mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. (Hasibuan, 2015)	1. Gaji 2. Insentif/bonus 3. Penghargaan 4. Tunjangan (Zainal, 2015)
Pengembangan karir (X2)	Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam merencanakan karir pegawaiannya. Proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan jalur karir karyawan untuk mendukung perkembangan profesional mereka (Sinambela, 2016)	1. Kenaikan pangkat 2. Pelatihan/Workshop (Busro, 2018)
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, disebut sebagai kinerja. dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum serta tetap mematuhi norma moral dan etika (Afandi, 2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Judge, 2018)

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner disertai dengan pilihan jawaban yang bisa dipilih oleh responden menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 , = koefisien regresi

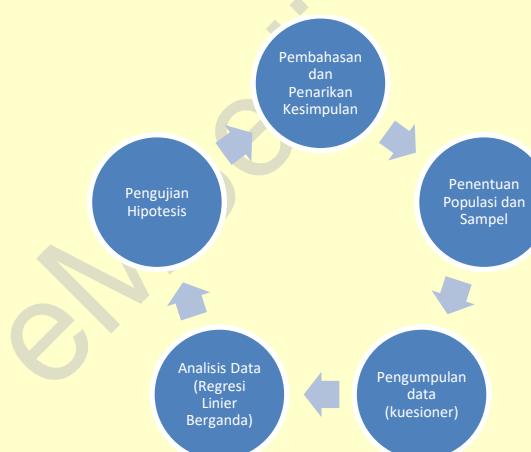
X_1 = Kompensasi

X_2 = Pengembangan karir

e = Standart error

Selanjutnya juga dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menguji pernyataan hipotesis yang menguji pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prima Husada Malang baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis pengaruh secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian pengaruh secara simultan menggunakan uji F.

Adapun alur metode penelitian Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan RS Prima Husada Malang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian disajikan dalam sub bagian yang terdiri dari: hasil deskripsi respon jawaban responden, hasil pengujian

analisis regresi linier berganda, dan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hasil deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing variable:

a. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 2. Skor Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

No. Pertanyaan	Alternatif jawaban								Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	48%	27	35%	13	17%	0	0%	77	100%
2	24	31%	27	35%	24	35%	0	0%	77	100%
3	17	22%	32	42%	28	36%	0	0%	77	100%
4	16	21%	22	29%	39	51%	0	0%	77	100%
5	28	36%	24	31%	25	32%	0	0%	77	100%
6	23	30%	32	42%	22	29%	0	0%	77	100%
7	25	32%	33	43%	19	25%	0	0%	77	100%
8	32	42%	37	48%	8	10%	0	0%	77	100%

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebanyak 48% responden sangat setuju bahwa gaji bulanan yang diberikan oleh Rumah Sakit tempat mereka bekerja telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.
2. Sebanyak 35% responden setuju bahwa besaran gaji yang diterima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Sebanyak 42% responden setuju bahwa bonus yang diberikan oleh Rumah Sakit mampu meningkatkan semangat kerja mereka.
4. Sebanyak 36% responden kurang setuju bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peran atau posisi mereka di Rumah

Sakit.

5. Sebanyak 36% responden sangat setuju bahwa Rumah Sakit memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai dengan keahlian dan kompetensinya.
6. Sebanyak 42% responden setuju bahwa fasilitas dan lingkungan kerja yang disediakan oleh Rumah Sakit menciptakan suasana kerja yang nyaman.
7. Sebanyak 43% responden setuju bahwa Rumah Sakit memberikan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan kepada karyawan.
8. Sebanyak 48% responden setuju bahwa Rumah Sakit menyediakan layanan medical check-up rutin sebagai bentuk

skrining kesehatan bagi karyawan.

Berdasarkan jawaban tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit terhadap karyawan dinilai cukup baik, karena mayoritas responden memberikan jawaban "setuju" dan "sangat setuju" terhadap pernyataan

yang diajukan. Namun, terkait tunjangan, banyak responden yang menjawab "kurang setuju," sehingga hal ini perlu menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk meningkatkan atau menyesuaikan tunjangan, khususnya bagi karyawan yang menangani tindakan-tindakan tertentu dalam pelayanan kesehatan.

b. Variabel Pengembangan Karir (X2)

Tabel 3. Skor Jawaban Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X2)

No. Pertanyaan	Alternatif jawaban								Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	32	42 %	20	26%	25	23%	0	0%	77 100%	
2	30	39 %	20	26%	27	35%	0	0%	77 100%	
3	34	44 %	20	26%	23	30%	0	0%	77 100%	
4	28	37 %	25	32%	24	31%	0	0%	77 100%	
5	27	35 %	26	34%	24	31%	0	0%	77 100%	
6	37	48 %	20	26%	20	26%	0	0%	77 100%	

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebanyak 42% responden sangat setuju bahwa mereka memiliki pandangan yang jelas mengenai jenjang karir di Rumah Sakit.
2. Sebanyak 39% responden sangat setuju bahwa penilaian berkala dilakukan sebagai bagian dari pengembangan dan jenjang karir karyawan.
3. Sebanyak 44% responden sangat setuju bahwa prestasi kerja yang mereka raih dapat berkontribusi terhadap peningkatan jenjang karir di

perusahaan.

4. Sebanyak 35% responden sangat setuju bahwa perawat yang bekerja saat ini telah sesuai dengan pendidikan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit.
5. Sebanyak 37% responden sangat setuju bahwa mereka aktif mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit.
6. Sebanyak 35% responden sangat setuju bahwa perawat diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan eksternal atau memperoleh kompetensi

tambahan jika berminat bekerja di unit khusus, seperti kamar operasi atau Intensive Care Unit (ICU).

Berdasarkan jawaban tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, pengembangan karir di Rumah Sakit dinilai cukup baik. Hal

ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit telah mampu menyediakan peluang pengembangan karir yang didasarkan pada sistem penilaian, prestasi kerja, program pelatihan atau workshop, serta penempatan karyawan sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. Skor Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No. Pertanyaan	Alternatif jawaban						Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	45%	20	26%	22	29%	0	0%
2	33	43%	16	27%	27	35%	1	1%
3	12	16%	38	49%	27	35%	1	1%
4	39	51%	11	14%	26	34%	1	1%
5	31	40%	19	25%	26	34%	1	1%
6	35	45%	21	27%	21	27%	0	0%
7	25	32%	38	49%	14	18%	0	0%
8	52	68%	16	21%	18	10%	1	1%
							77	100%

Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebanyak 45% responden sangat setuju bahwa mereka disiplin dan datang tepat waktu saat bekerja.
2. Sebanyak 43% responden sangat setuju bahwa perawat melakukan tindakan keperawatan dengan teliti dan sesuai prosedur demi keselamatan pasien.
3. Sebanyak 49% responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan target pelayanan yang ditetapkan, dengan fokus utama pada keamanan dan keselamatan pasien.
4. Sebanyak 51% responden sangat setuju bahwa target pelayanan dalam bekerja telah selaras dengan visi dan misi Rumah Sakit.
5. Sebanyak 40% responden sangat setuju bahwa mereka berusaha untuk tidak pernah absen saat bekerja.
6. Sebanyak 35% responden sangat setuju bahwa mereka

- tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari kepala ruangan.
7. Sebanyak 49% responden setuju bahwa mereka dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik.
 8. Sebanyak 52% responden sangat setuju bahwa pendapat, saran, dan kritik dari rekan kerja membantu mereka meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan jawaban tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Secara umum, kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tergolong

tinggi, yang ditunjukkan oleh mayoritas responden yang menjawab "sangat setuju" pada berbagai aspek evaluasi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah menunjukkan performa kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan.

- 2) Hasil pengujian analisis regresi linier

Pengujian analisis regresi berganda menggunakan SPSS v.23 for Windows memberikan hasil seperti dalam table berikut :

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	23.353	3.898	5.991	.000
	Kompensasi	.344	.171	.284	2.014
	Pengembangan_Kari r	.837	.174	.679	4.811
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh persamaan regresi lininya sebagai berikut :

$$Y = 23,353 + 0,344X_1 + 0,837X_2 + e$$

Interpretasi :

1. Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 23,353. Nilai positif ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (kompensasi

(X1) dan pengembangan karir (X2)) bernilai 0, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 23,353. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain di luar kompensasi dan pengembangan karir yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) memiliki

nilai positif sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,344, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,837, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih besar

dibandingkan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan intrepretasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi maupun pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh pengembangan karir lebih besar dibandingkan kompensasi, yang berarti bahwa memberikan peluang karir yang jelas dan pelatihan yang baik dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan hanya meningkatkan kompensasi.

- Hasil pengujian hipotesis
 - Hasil uji t (pengaruh secara parsial)
Hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji t

Variabel	t tabel	t	Nilai Signifikansi (P-Value)	Nilai Alpha (a)
Independen	Dependen			
Kompensasi		2,014	1,666	0,048
Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	4,811	1,666	0,000
				0,05

Berdasarkan table tersebut menunjukkan dua hal: *Pertama*, nilai Signifikansi untuk variabel “kompensasi” sebagaimana tampak dalam tabel di atas adalah sebesar $0,048 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Prima Husada Malang. Hal ini diperkuat pula dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,014 > 1,666$). Dengan kata lain pula, hipotesis alternatif pertama

(H1) yang berbunyi : kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Prima Husada Malang dinyatakan DITERIMA. *Kedua*, nilai signifikansi untuk variabel “pengembangan karir” sebagaimana tampak dalam tabel diatas adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh pengembangan karir yang signifikan

terhadap kinerja karyawan RS Prima Husada Malang. Hal ini diperkuat pula dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,811 > 1,666$) Ini menandakan juga bahwa hipotesis alternatif kedua (H_2) yang berbunyi : pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan RS Prima Husada Malang

dinyatakan DITERIMA.

- Hasil uji F (pengaruh secara simultan)

Hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	F	F tabel	Nilai Signifikans i (P-Value)	Nilai Alph a (α)
Independen	Depende n			
Kompensasi	13,54	3,12		
Pengembangan Karir	8	0	0,000	0,05

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan RS Prima Husada Malang. Hal ini juga diperkuat dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($13,548 > 3,120$). Ini juga menandakan bahwa hipotesis alternatif ketiga (H_3) yang berbunyi : terdapat pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan RS Prima Husada Malang dinyatakan DITERIMA.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistic ditemukan kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Prima Husada Malang. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan penelitian, mayoritas responden sebesar 51% menyatakan bahwa bonus/ insentif yang diberikan kurang sesuai dengan peranan dan posisinya di Rumah Sakit. Insentif adalah bagian dari indikator kompensasi, menurut (Rivai, 2015) bonus/ insentif adalah pembayaran sekaligus yang diberikan sebagai penghargaan atas jasa yang telah dilakukan setelah memenuhi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang yang

nilainya lebih besar daripada gaji biasanya.

Kompensasi berupa insentif adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting bagi setiap karyawan di perusahaan, dengan meningkatkan insentif merupakan salah satu cara atau upaya meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan teori menurut (Notoatmojo, 2015) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja mereka di perusahaan. Jika kompensasi sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan, maka balas jasa berupa peningkatan kinerja juga akan terwujud. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu (Rahayuningsih, 2017) dan (Irwan et al., 2017) bahwa kompensasi juga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel pengembangan karir (X2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan penelitian, mayoritas responden sebesar 48% menyatakan sangat setuju jika perawat diberikan kesempatan mengikuti pelatihan eksternal/kompetensi tambahan. Sesuai data SDM RS Prima Husada Malang , setiap karyawan terutama perawat diberikan pelatihan minimal 20 jam dalam setahun, dan ada jadwal pelatihan wajib yang harus diikuti untuk meningkatkan skill dan kinerja perawat dalam melayani pasien.

Periode tahun 2015-2020 sudah ada 3 perawat instalasi kamar operasi yang diikutkan Pelatihan Perawat Anestesi. 2 perawat *Instalasi Care Unit* yang diikutkan Pelatihan ICU dasar dan lanjutan.

Menurut Sinambela (2016:335) Manajemen karir mencakup hal-hal seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir karyawan; ini disebut pengembangan karir. Jika pengembangan karir diperhatikan oleh perusahaan, keahlian dan kompetensinya bertambah. sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu (Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto & Isnaryadi, 2017) dan (Nuraeni & Irawati, 2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) RS Prima Husada Malang. Mayoritas responden sebesar 68% menyatakan mampu menerima kritik dan saran untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Menurut (Anam, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan sehingga mereka merasa aman, nyaman dan puas Ketika mereka melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan

dari teman sejawat berupa masukan, kritik dan saran yang membangun, merupakan pengaruh lingkungan kerja yang baik dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan juga terhadap kinerja karyawan selain variabel kompensasi dan pengembangan karir. Hal ini selaras dengan penelitian (Lestary & Harmon, 2017) dan (Sihaloho & Siregar, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RS Prima Husada Malang. Temuan ini mendukung teori kompensasi yang dikemukakan oleh (Zainal, 2015) dan (Notoatmodjo, 2015), yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, pengembangan karir yang direncanakan dengan baik, sebagaimana dikemukakan oleh (Sinambela, 2016), dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Studi ini juga menguatkan penelitian terdahulu oleh (Rahayuningsih, 2017), (Irwan et al., 2017), (Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto & Isnaryadi, 2017), dan (Nuraeni & Irawati, 2020), yang

menemukan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja, sebagaimana didukung oleh penelitian (Lestary & Harmon, 2017) dan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan agar RS Prima Husada Malang meningkatkan skema insentif agar lebih sesuai dengan peranan dan kontribusi karyawan serta memperluas akses terhadap pelatihan eksternal guna meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan. Selain itu, perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan umpan balik konstruktif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, serta melakukan studi komparatif di berbagai sektor industri untuk memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirāsat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <Http://Journal.Unipdu.Ac.Id/Index.Php/Dirasat/Index>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh

- Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
<Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/22531>
- Burhan, B. (2005). Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. *Jakarta: Prenadamedia Group.*
- Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR The Influence Of Work Discipline, Career Development, And Compensation To Employees Performance At The Permatabank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2).
<Https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Mirai/Article/View/58/58>
- Istiani, H. C. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI*. 1–23.
- Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446.
<Https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/490779111.Pdf>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
<Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.35697/Jrbi.V3i2.937>
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). The Effect Of Compensation, Motivation, And Work Satisfaction On Employee Perfomance At Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255.
<Https://Ejournal.Peliteindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/PROCURATIO/Article/View/683>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & ... (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen* ..., 6(1), 14–31.
<Http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/1768>
- Pradita, M. Y. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, Dan KARAKTERISTIK TENAGA PEMASAR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA PEMASAR PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. CABANG JOMBANG. *Journal Of Innovation In Business And Economics*, 7(2), 95.
<Https://Doi.Org/10.22219/Jibe.Vol7.No2.95-104>
- Rahayuningsih, S. (2017). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Ekonomika Dan Bisnis*, 702–711.
<Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=543146&Val=8521&Title=PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN>

- KARRIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada PT Aquafarm Nusantara Semarang
- Setiyaningrum, A. C. (2019). PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 824–831.
<Https://Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/Viewfile/29288/26824>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Zainuri, MM, D. D. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.
<Https://Doi.Org/10.24176/Bmaj.V1i1.2639>

Buku

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, A. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.