

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DAN NON MEDIS (Studi Pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene)

Vivin Fitryani¹, Ira Febrianty², Wahyu Haryadi^{3*}

¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: wahyu.haryadi82@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 19 Desember 2022 Revised: 24 Desember 2022 Published: 31 Desember 2022	<i>This study aims to determine the effect of financial compensation on the performance of medical and non-medical personnel at the Brang Ene District Health Center, West Sumbawa Regency. This research is an associative study to examine the effect of financial compensation on the performance of medical and non-medical personnel at the Brang Ene District Health Center, West Sumbawa Regency. The type of data used is quantitative data in the form of respondents' responses in answering the questions given which were obtained directly from the research subject through a questionnaire. The population in this study were all medical and non-medical personnel at the Brang Ene District Health Center, West Sumbawa Regency, totaling 53 people and the entire population would be taken as the research sample. The data that has been collected is processed using the SPSS program to be studied using simple linear regression analysis techniques, individual hypothesis testing (t test), and determining coefficient test (R^2). The results of this study indicate that financial compensation has a positive and significant effect on the performance of medical and non-medical personnel at the Brang Ene District Health Center, West Sumbawa Regency. the ability of the financial compensation variable to influence variations in the performance variables of medical and non-medical personnel at the Brang Ene District Health Center, West Sumbawa Regency, was 57.9%, while the remaining 42.1% was influenced by other variables outside the scope of this study.</i>
Keywords Financial Compentation; Medical Performance; Non Medical Performance.	

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin modern keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat penting dari yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, dan manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sehingga dapat dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Sinambela, 2017). Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerjasama dan bersenergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan (Elbadiansyah, 2019).

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu organisasi atau perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan

sumber daya yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan juga merupakan asset utama sebuah perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap perusahaan. Potensi kerja dari sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal dan tercapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan (Hassibuan, 2016).

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberi informasi yang berguna bagi perusahaan berkaitan dengan karyawan (Setyo, 2019).

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab setiap instansi atau perusahaan, tidak terkecuali instansi pemerintahan. Munculnya perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam aspek kehidupan masyarakat, maka dituntut pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan publik. Adanya tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks tersebut, maka seluruh jajaran aparatur pemerintah harus memiliki komitmen dan loyalitas dalam memenuhi seluruh aspek pelayanan publik dengan merubah sikap dan perilaku, serta penataan sistem pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga aparatur pemerintah secara optimal dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Secara teoritis dan empiris, keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya merupakan kontribusi langsung dari perilaku pegawainya. Tatanan perilaku pegawai tersebut didukung oleh keharusan setiap organisasi pemerintah daerah dalam melakukan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional yang dapat dijadikan sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM yang efisien dan efektif menjadi tolak ukur meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat penting memegang peranan dalam meningkatkan tujuan organisasi pemerintah daerah. Kebijakan yang adil dan layak dalam pemberian kompensasi finansial misalnya yang merupakan sumber utama penghasilan seseorang akan dapat mendorong meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi menjadi sangat penting karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Dengan demikian, maka perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan tenaga kerja. Menurut Sastrohadiwiryono (2018), kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompensasi pada dasarnya tidak sama dengan upah meskipun upah merupakan bagian dari kompensasi paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upahnya, dapat juga berupa tunjangan innatural, fasilitas kendaraan dan masih banyak yang lain dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima secara tepat. Menurut Etichasarie, *et al.*, (2016), kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas gaji, tunjangan bonus, dan komisi.

Sedangkan kompensasi non financial dapat berupa fasilitas kesehatan, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang menyenangkan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Kinerja yang baik atau prestasi kerja erat kaitannya dengan pemberian kompensasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi kerja yang dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan, maka para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang (Tingkir, 2015).

Menurut Husaini Abdullah (2017), peranan keryawan sangat penting menjunjung keberhasilan setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Karyawan merupakan bagian dari jasa itu sendiri, sehingga bagi pelanggan, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan. Oleh karena itu, hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

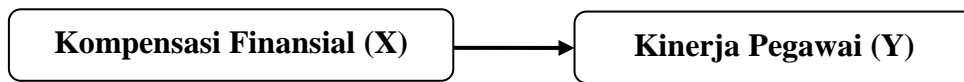
Puskesmas Kecamatan Brang Ene sebagai salah satu institusi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan pada masyarakat, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan Puskesmas Kecamatan Brang Ene, mendorong pihak manajemen, secara terus menerus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja sumberdaya manusia yang terdapat Puskesmas Kecamatan Brang Ene. Salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Jika kompensasi dirasakan layak dan adil oleh para pegawai, maka akan mendorong para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi sangat penting perannya sebagai mativator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal demi mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh Ma'ruf Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi tersebut dapat digunakan untuk memotivasi para pegawai di sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2018). Jenis penelitian asosiatif ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat. Adapun desain penelitian ini disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka yang dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur (Sekaran & Bougie, 2017). Data kuantitatif pada penelitian ini berupa dalam penelitian berupa tanggapan responden dalam menjawab atas pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait permasalahan yang akan diteliti yang diangkakan (*scoring*).

Data pada penelitian ini diperoleh dari sumber primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2019). Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2017), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 53 orang. Melihat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi akan diambil menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 53 orang yang akan menjadi responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian untuk mengumpulkan data primer. Kriyantono (2020) menyatakan bahwa angket (kuesioner) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Netral, skala 4 = Kurang Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parameter individual (uji t), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.228	3.600		20.993	.000
Kompensasi Finansial	3.149	.150	.137	7.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 27.228 + 3.149 (\text{Kompensasi Finansial}) + e$$

Persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 27.228, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi finansial (X) bernilai konstan (0), maka konsisten kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y) adalah sebesar 27.228.
- Nilai β adalah sebesar 3.149 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel kompensasi finansial (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 3.149, demikian pula sebaliknya.

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh kompensasi finansial (X) terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Berikut disajikan hasil perhitungan uji t menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 2. Hasil Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.228	3.600		20.993	.000
Kompensasi Finansial	3.149	.150	.137	7.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.562 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=53-2=51$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.008, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($7.562 > 2.008$). Sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel kompensasi finansial (X) terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Nilai *Adjusted R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.579	.580	2.1453

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel kompensasi finansial (X) terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat (Y), diketahui nilai *R-Square* adalah sebesar 0,579. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel kompensasi finansial dalam mempengaruhi variasi perubahan variabel kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar jangkauan penelitian ini.

Pembahasan

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling penting untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang semakin tinggi. Kompensasi yang diberikan secara benar dan tepat kepada karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat. Hubungan positif merupakan hubungan yang searah. Artinya, semakin layak dan adil kompensasi finansial yang diberikan, maka kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat akan semakin meningkat. Namun demikian pula sebaliknya, semakin tidak layak dan adil kompensasi finansial yang diberikan, maka kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat juga akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini selaras dengan pandangan Musyafi, *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama merupakan sistem kompensasi yang baik. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari suatu perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumawardani, *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau. Oleh karena itu, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau agar lebih memikirkan kesejahteraan pegawai berupa pemberian insentif kepada pegawainya yang diberikan berdasarkan kemampuan kerja individu dari pegawai dan juga memperhatikan kenyamanan pegawai dalam jangka panjang selama berada di tempat kerja dan memberikan pelatihan dan pendidikan yang berguna untuk meningkatkan prestasi pegawai dalam mencapai kinerja pegawai yang diharapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten

Sumbawa Barat. kemampuan variabel kompensasi finansial dalam mempengaruhi variasi perubahan variabel kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar jangkauan penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran, yaitu sebagai berikut.

1. Untuk memahami masalah kompensasi, hendaknya Puskesmas Brang Ene mempunyai pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat tersebut dalam jumlah serta berpedoman pada faktor-faktor kompensasi itu dengan segala faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga Puskesmas Brang Ene dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat dan karyawan dapat memperoleh haknya dengan layak dan adil.
2. Penetapan kompensasi finansial berupa gaji bagi tenaga medis dan non medis di Puskesmas Brang Ene oleh Pemerintah Daerah pada masa mendatang hendaknya lebih mempertimbangkan aspek kebutuhan minimum, hal ini karena perubahan harga barang atau jasa yang fluktuatif akibat tidak stabilnya perekonomian daerah dan negara menyebabkan besarnya kompensasi finansial yang diterima tenaga medis dan non medis tidak sebanding dengan pengeluaran bulanan yang harus mereka keluarkan.
3. Dalam pemberian insentif lembur misalnya hendaknya penetapan besar nilai yang diterima masing-masing tenaga medis non hanya menggunakan indikator jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pelayanan, dan tidak harus menggunakan jabatan struktural atau fungsional sebagai indikator utama. Hal ini untuk menghindari kesenjangan besarnya antar insentif yang diterima, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antar sesama tenaga medis dan non medis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta, Edisi 51 (Januari 2017):* 1-11.
- Abdullah, M. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Etichasarie, R.P., Sunuharyo, B.S., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis Islam (JAB)*, Vol. 40(2): 106-113.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.



- Ismawati, & Yuliana. (2022). Role of Preparedness for Change and Proactive Behavior to The Performance of Employee. *Jurnal Ekonomi*, 11(3): 765-774.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, Vol. 11(1): 19-24.
- Musyafi, R., Utami, H.N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (Apj) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39(2): 149-157.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyo, A.F. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimantan Jaya di Tanjung Redeb. *Economy Bring Ultimate Information All About Development Journal*, Vol. 3(2): 40-53.
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suprianto, Pamungkas, B.D., Rahim, A., Usman, & Darmanto. (2020). Innovation Study in Improving the Quality of Planning and Budgeting Governance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1): 770-778.
- Tingkir, M.S.D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *AGORA*, Vol. 3(2): 16-21.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.