ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.3, No.3, Februari 2024

Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta

Sari Safitri[1], Dewi Astuti[2]
[1,2] Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: zari87zavitry@gmail.com[1], dewi.dwb@bsi.ac.id[2]

Article History:
Received: 12 Januari 2024
Revised: 10 Februari 2024
Accepted: 14 Februari 2024

Keywords: *Compensation, Employee Loyalty, Employee Performance.*

Abstract: *Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel Pengaruh Kompensasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Dengan menggunakan program SPSS versi 27, peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta, dan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 101 orang yang merupakan bagian dari divisi CCC departemen Kiara. Hasil penelitian ini didapat bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM), Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM), lalu Kompensasi dan Loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signigfikan terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM)*

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Keberadaan SDM merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu instansi harus berusaha bagaimana cara mengelola sumber daya manusianya yaitu pegawai supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya. Salah satu langkah untuk mencapai tujuannya yaitu dengan upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif.

Menurut Mangkunegara (Wijaya, Astuti and Kurniawati 2022) Kinerja pegawai merupakan

hasil output kerja atau prestasi yang dicapai sumber daya manusia yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang di dapat pada suatu periode tertentu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab. Tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dapat memberikan kontribusi pada ekonomi merupakan tujuan hasil dari kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain

Pengelolaan SDM dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan kompensasi. Kompensasi yang dirancang dengan benar untuk mencapai suatu keberhasilan bersama maka pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tujuan. Perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi secara adil sangat diperlukan. Apabila pegawai memandang bahwa kompensasi yang diberikan tidak adil dan tidak memadai maka produktifitas dan kinerja pegawai akan turun. Kompensasi adalah apa yang seorang terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji peroidik didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Oktari, Heri Hermawan and Ferdiansyah 2022).

Loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang pegawai dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Andromike (Sahar and Setiawati 2019) loyalitas pegawai adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja dengan bawahan dalam menyeleseaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan saat ditempat kerja dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo (RSCM) adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang terletak di Jakarta Pusat, Indonesia. Selain menjadi RS pemerintah RSCM juga berfungsi sebagai RS pendidikan, salah satunya adalah Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. Nama rumah sakit ini diambil dari nama dr. Tjipto Mangoenkoesoemo, seorang tokoh perjuangan Indonesia pada masa kolonial.

Menurut peraturan Menteri Keuangan yaitu Nomor 34/PMK.05/2014 RSUP Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM) sudah menjadi Badan Layanan Umum (BLU) sejak tahun 2005. Status BLU ini menjadikan RSCM dapat menjalankan operasional BLU, yakni: fleksibilitas dalam hal pengelolaan keuangan, fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan fleksibilitas dalam hal pengelolaan dan pengadaan aset/barang termasuk dalam mengelola remunerasi semua pegawai.

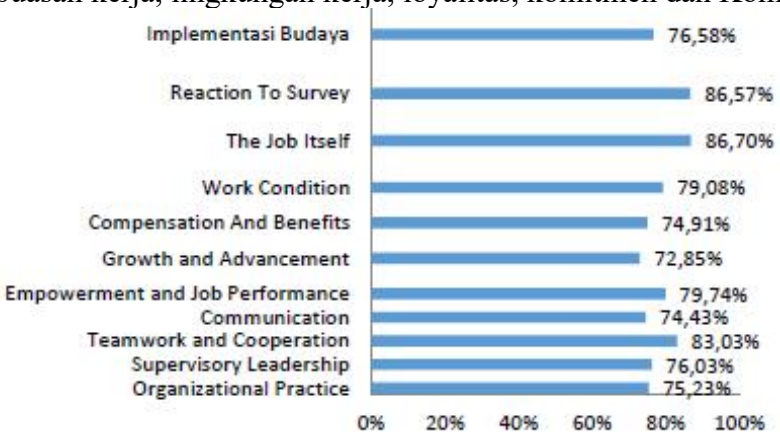
RSCM akan berjalan dengan baik apabila kinerja seluruh pegawai tenaga medis maupun non medis memiliki kinerja yang baik pula, hal ini masih menjadi masalah Di RSCM tersendiri karena mengingat jumlah pegawai yang sangat banyak dan terhalang juga dari kepribadian pegawai itu sendiri. Apabila kinerja para pegawai Di RSCM terus menunjukkan penurunan maka akan berakibat juga buruknya pelayanan terhadap masyarakat. Berikut data kinerja pegawai tahun 2022.

Tabel 1. ***Data Kinerja Pegawai RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Tahun 2022***

Triwulan	Target	Pencapaian
1	100%	55%
2	100%	53%
3	100%	48%
4	100%	64%

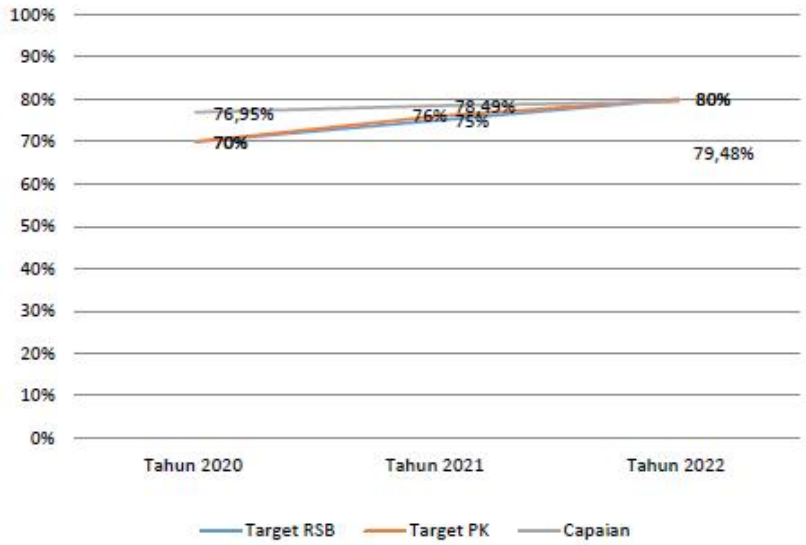
Sumber : SDM RSCM 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja kerja pegawai masih belum tercapai sepenuhnya pada tahun 2022 hal ini bisa disebabkan beberapa faktor. Menurut Kasmir (Setyawan 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan Kompensasi.



Gambar 1. Capaian Kepuasan Pegawai per Dimensi
Sumber: LAKIP RSCM 2022

Dari gambar diatas bisa dilihat bahwa kepuasan pegawai menggenai kompensasi dan *benefit* masih diangka 74,91% dimana targetnya per tahun 2022 adalah 100%. Hal ini sangat disayangkan ketika pegawai dituntut dengan peningkatan kinerja tiap tahunnya namun tidak diimbangi oleh kompensasi yang akan diterima.



Gambar 2. Kepuasan Pegawai RSCM
Sumber: LAKIP RSCM 2022

Kepuasan pegawai belum mencapai target KPI di Tahun 2022, walaupun secara keseluruhan tingkat kepuasan pegawai cenderung mengalami peningkatan dari tahun 2020-2022 pada tahun 2022 kepuasan pegawai tidak menyentuh targetnya di 80% dimana pencapaiannya berada diangka 79,48% tidak tercapainya kepuasan pegawai secara keseluruhan ini dapat berakibat fatal dimana bisa menurunkan loyalitas para pegawainya.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi menurut (Alamsyah, Indrawati and Hartati 2022) merupakan semua imbalan yang diperoleh seorang pekerja dari tempat kerjanya karena pekerjaan yang telah diselesaikannya kepada organisasi yang hasilnya baik atau mengecewakan dilihat dari sejauh mana pimpinan melihat pekerjaannya. Kompensasi merupakan sesuatu wujud pembayaran langsung ataupun tidak langsung dalam wujud bantuan serta insentif untuk tingkatkan Kinerja pegawai. Imbalan finansial langsung dalam wujud pendapatan, imbalan, komisi serta bonus (Zulkifli and Saskia 2022) . Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari pegawainya (Selano, Adinata and Laksono 2019)

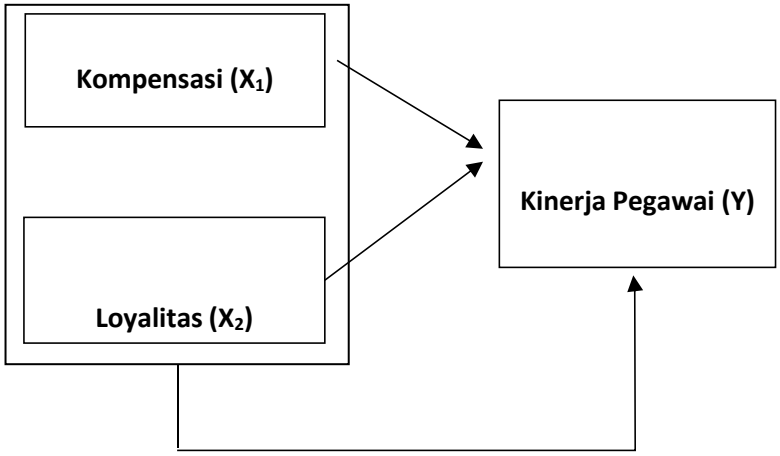
Loyalitas

Menurut Nurcahyani (Alfanda and Sitohang 2022) loyalitas adalah suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan pegawai untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Andromike (Sahar & Setiawati, 2019) loyalitas pegawai adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja dengan bawahan dalam menyeleseaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan saat ditempat kerja dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang.Leuwol (Waskito and Sari 2022) berpendapat bahwa “Loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang pegawai pada organisasi. Pegawai yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya”.

Kinerja

Menurut (Ibrahim, Djuhartono and Sodik 2021) , kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Alamsyah, Indrawati and Hartati 2022) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja merupakan efek dari seseorang secara umum selama periode tertentu dalam melakukan suatu usaha, misalnya prinsip kerja, target atau aturan berfokus pada kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya dan telah ditetapkan secara umum (Deswanti, et al. 2023).



Gambar 3. Kerangka Penelitian

1. Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
   H_0: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada RSCM.
   H_1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada RSCM.
2. Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai
   H_0: Loyalitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada RSCM.
   H_2: Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada RSCM.
3. Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai
   H_0: Kompensasi dan Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSCM.
   H_3: Kompensasi dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSCM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dalam mengukur data dan menerapkan analisis statistik. Sampel penelitian merupakan seluruh pegawai pada RSCM Department KIARA sebanyak 510 Pegawai. Pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling* yaitu 101 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka, Dalam penelitian yang dilakukan mengguanakan variabel bebas serta variabel terikat. Variabel bebas untuk penelitian ini merupakan kompensasi dan loyalitas. Sedangkan untuk variabel terikat untuk penelitian ini merupakan kinerja pegawai. Variabel penelitian ini diukur menggunakan lima skala likert yang diukur menggunakan lima altrenatif jawaban item 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju (Sugiyono 2018) Dan alat analisis data menggunakan SPSS (*Statistical program for social science)* (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Syarat minimum uji validitas untuk penelitian ini memiliki sampel 101 orang maka dF = 101 - 2 sehingga nilai r tabel = 0,1956. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,1956 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Soal	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1	0,550	0,1956	valid
	2	0,671	0,1956	valid
	3	0,727	0,1956	valid
	4	0,555	0,1956	valid
	5	0,679	0,1956	valid
	6	0,478	0,1956	valid
	7	0,624	0,1956	valid
	8	0,665	0,1956	valid
Loyalitas (X2)	1	0,522	0,1956	valid
	2	0,521	0,1956	valid
	3	0,545	0,1956	valid
	4	0,437	0,1956	valid
	5	0,747	0,1956	valid
	6	0,501	0,1956	valid
	7	0,683	0,1956	valid
	8	0,535	0,1956	valid
	9	0,682	0,1956	valid
	10	0,687	0,1956	valid
	11	0,609	0,1956	valid
	12	0,578	0,1956	valid
Kinerja (Y)	1	0,576	0,1956	valid
	2	0,568	0,1956	valid
	3	0,568	0,1956	valid
	4	0,641	0,1956	valid
	5	0,620	0,1956	valid
	6	0,663	0,1956	valid
	7	0,575	0,1956	valid
	8	0,555	0,1956	valid
	9	0,666	0,1956	valid
	10	0,602	0,1956	valid

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 101 orang responden dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r tabel < r hitung. Jadi, apabila r hitung antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,1956 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir penyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik cronbach alpha yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas

untuk ketiga variabel (Kompensasi, Loyalitas, Kinerja) yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

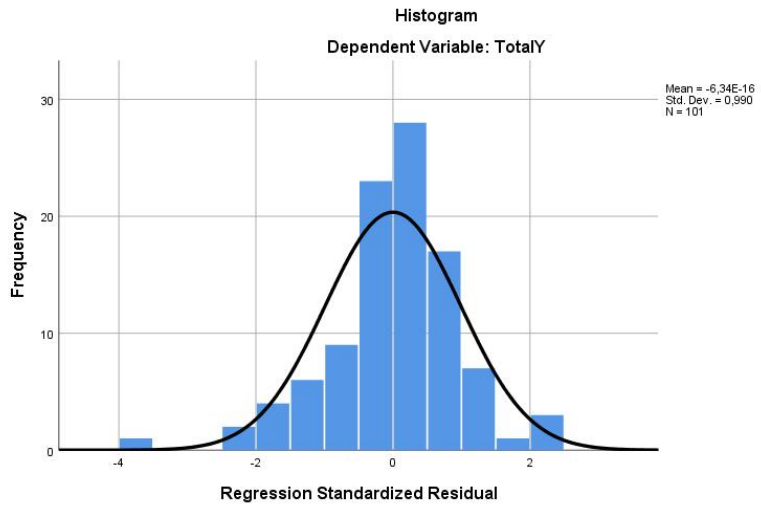
	Cronbach's Alpha if Item Deleted	N of items
Kompensasi	,758	101
Loyalitas	,779	101
Kinerja	,819	101

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kompensasi (X1) sebesar 0,758 > 0,60 untuk variabel loyalitas (X2) sebesar 0,779 > 0,60 dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar 0,819 > 0,60 untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60) maka di nyatakan realiabel.

Uji Asumsi Klasik

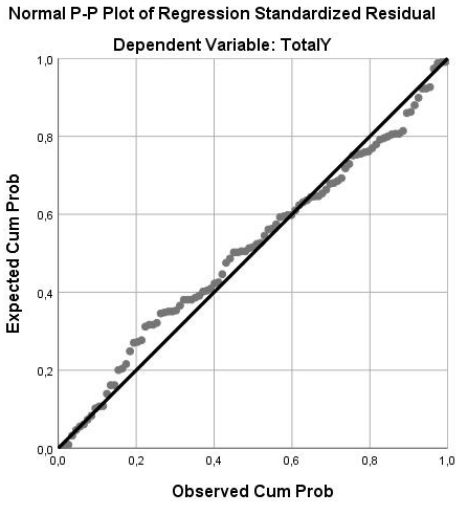
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik untuk memeriksa apakah sebuah sampel data berasal dari distribusi normal atau tidak. Berikut hasil pengujian uji normalitas menggunakan histogram dan normal probability plot:



Gambar 4. Histogram

Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena Sebagian besar data berada dalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiiki kecembungan ditengah.



Gambar 5. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 5. normal probability plot titik – titik menyebar mengikuti pada garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Selanjutnya dalam penelitian ini juga menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah sampel data berasal dari distribusi tertentu atau tidak, termasuk distribusi normal variabel data dapat dikatakan normal jika probabilitias signifikansi 5% atau 0,05. Uji normalitas akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27661500
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,082
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, hasil uji diketahui nilai signifikansi 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,240	3,472		2,661	,009		

TotalX1	,608	,146	,460	4,154	,000	,440	2,275
TotalX2	,239	,098	,270	2,437	,017	,440	2,275

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai tolernace untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai tolerance untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,440 > 0,1 sehingga variabel Kompensasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai tolerance untuk variabel Loyalitas (X2) sebesar 0,440 > 0,1 sehingga variabel Loyalitas dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

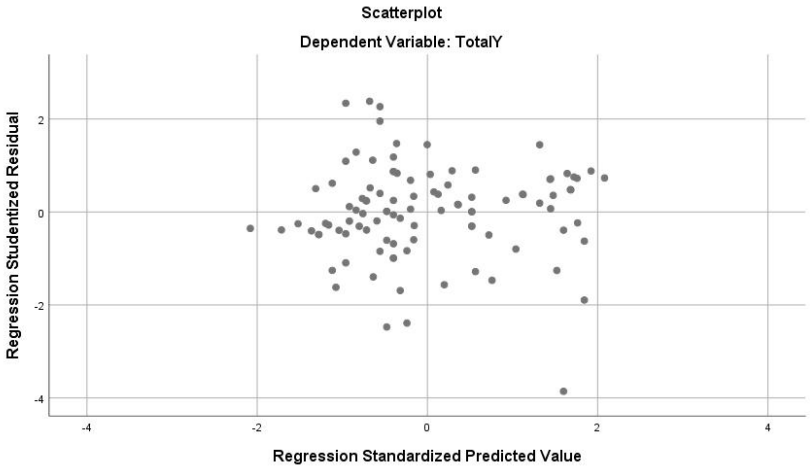
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel Kompensasi sebesar 2,275 < 10 sehingga variabel Kompensasi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai VIF untuk variabel Loyalitas sebesar 2,275 < 10 sehingga variabel Loyalitas dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Glejser dan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Adapun ketentuan dalam metode grafik Scatterplot bila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu :

1. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga dari ketiga uji asumsi klasik tersebut dipastikan sudah memenuhi

syarat untuk lanjut ke analisis regresi linear berganda.

Selanjutnya peneliti melakukan uji glejser dengan ketentuandata dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Signifikansi dari uji normalitas lebih dari 0,05. Pada penelitian ini dilakukan pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil Uji glejser disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,937	2,316		,405	,687
	TotalX1	-,069	,098	-,107	-,705	,483
	TotalX2	,075	,066	,174	1,150	,253

a. Dependent Variable: ABSRES

Tingkat signifikan untuk kedua model regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0.483 dan loyalitas (X2) sebesar 0.253. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas karena hasil tingkat signifikansinya di atas 0.05

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,240	3,472		2,661	,009		
	TotalX1	,608	,146	,460	4,154	,000	,440	2,275
	TotalX2	,239	,098	,270	2,437	,017	,440	2,275

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Pada tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$Y= \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \varepsilon$

Y= 9,240 + 0,608 (KOMPENSASI) + 0,239 (LOYALITAS) + ε

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 9,240 dengan tanda posistif menyatakan bahwa apabila variabel Kompensasi dan Loyalitas dianggap 0 maka nilai Y adalah 9,240
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,608 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Kompensasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,608 satuan
3. Nilai koefisien regresi variabel Loyalitas (X2) sebesar 0,239 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Loyalitas naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0,239

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian. Dalam melakukan Uji T parsial pengambilan keputusan bisa dengan melihat nilai Sig. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria :

1. T hitung > T tabel = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. T hitung < T tabel = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,240	3,472		2,661	,009		
	TotalX1	,608	,146	,460	4,154	,000	,440	2,275
	TotalX2	,239	,098	,270	2,437	,017	,440	2,275

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Diketahui nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 4,154 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.661. maka karena 4,154 > 1.661 dapat disimpulkan ada pengaruh positif amtara Kompensasi dan kinerja lalu nilai signifikansi nya 0,000 < 0,05 maka pengaruhnya signifikan
2. Diketahui nilai t hitung variabel Loyalitas sebesar 2,437 dimana lebih besar dibanding t tabel 1.661. maka karena 2,437 >1.661 dapat disimpulkan ada pengaruh antara Loyalitas dan Kinerja kerja. Nilai signifikansi Loyalitas diangka 0,017 dimana lebih kecil dibanding 0,05 sehingga loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F penelitian ini akan memakai nilai signifikansi 5% atau 0,05 dengan kriteria :

1. Jika P value (Sig) > 0,05 maka Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap harga saham
2. Jika P value (Sig) ≤ 0,05 maka Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap harga saham

Penentuan tabel f yg digunakan menggunakan rumus berikut:

df1= k-1 = 3 – 1 = 2 sedangkan df2 = n – k = 101 – 3 = 98 sehingga ftabel = 3,09

Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	914,908	2	457,454	43,633	,000[b]
	Residual	1027,449	98	10,484		
	Total	1942,356	100			

a. Dependent Variable: TotalY
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan dari data hasil uji simultan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0.05 dan nilai F hitung sebesar 43,633 > 3.09 f tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi (X1) dan Loyalitas (X2) secara simultan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686[a]	,471	,460	3,23793

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1
b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,471 atau sama dengan 47,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Loyalitas (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya (100% - 47,1% = 52,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 47,1% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang kuat.

KESIMPULAN

1. Implikasi Teoritis:

A. Hasil penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM) Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan (Zulkifli and Saskia 2022) bawha Kompensasi merupakan sesuatu wujud pembayaran langsung ataupun tidak langsung dalam wujud bantuan serta insentif untuk tingkatkan Kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Liana et al., 2023) yang berjudul "Pengaruh Loyalitas Pegawai dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Lensa Informatika Surabaya" dengan hasil yang menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja..

B. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM) Menurut (Alfanda & Sitohang, 2022) Loyalitas terhadap kinerja pegawai merujuk pada tingkat dedikasi, komitmen, dan keberlanjutan yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas pegawai melibatkan sikap positif, keterikatan emosional, dan kesetiaan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam upaya pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal agar mencapai kinerja yang. Hasil penelitian ini mendukung adanya pengaruh parsial Loyalitas terhadap Kinerja pegawai pada Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM) Menurut. Hal ini sama dengan hasil penelitian (Suparno, Tengku Ramly and Rahim 2022) yang mengatakan Loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

C. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kompensasi dan Loyalitas berpengaruh secara

simultan terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Dr. Ciptomangunkusumo (RSCM). Hal ini mendukung penelitian (Liana and Megantoro 2023) yang mendapatkan hasil penelitian yang sama yaitu kompensasi dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Implikasi Praktis:

Dari hasil penelitian ini dimana Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai, loyalitas juga berpengarush secara parsial terhadap Kinerja pegawai, dan Kompensasi dan Loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan maka bagi manajemen diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan Kinerja. Kompensasi yang diberikan jika dirasa telah sesuai dan tidak kurang maka secara tidak langsung akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan juga untuk loyalitas pegawai dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai .Selain itu, peningkatan Kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan kebutuhan pegawai yang belum tercukupi dan cara meningkatkan loyalitas dari pegawai itu sendiri

DAFTAR REFERENSI

Alamsyah, D, M Indrawati, and C S Hartati. 2022. "ANALISIS KESESUAIAN KOMPENSASI PADAKINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA." Jurnal Manajemen Dirgantara 15(1), 73–81.

Alfanda, F A, and F M Sitohang. 2022. "PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, LOYALITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA KHARISMA Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya."

Deswanti, A I, D Novitasari, M Asbari, and A Purwanto. 2023. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review." Journal of Information Systems and Management (JISMA) 2(3), 34-40.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ibrahim, F Elang, T Djuhartono, and N Sodik. 2021. "PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO." Jurnal ARASTIRMA.

Liana, Y, and W Megantoro. 2023. "Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya." INSPIRASI ; Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial 20(1), 821–829.

Oktari, Y, L Heri Hermawan, and M Ferdiansyah. 2022. "ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM." JURNAL AZ ZAHRA: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS ISLAM 1(1), 87-90.

Sahar, and R Setiawati. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lombok Post Group Mataram." Jurnal Kompetitif: Media Informasi Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Akuntansi 5(2), 132–144.

Selano, V Y, P V Adinata, and F P Laksono. 2019. "PENGARUH KEPUASAN KARYAWAN PADA KOMPENSASI LANGSUNG,KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG, PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN PEKERJAAN TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus: Karyawan Perawat RS Emanuel Purwareja, Klampok,Banjarnegara)." EXERO Journal of Research in Business and Economics

01(02), 80–96.

Setyawan, A. 2018. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)." Journal of Accounting & Management Innovation 2(1), 67–89.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suparno, A Tengku Ramly, and A Rahim. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gurih 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19." Manajemen IKM 17(2) 76–82.

Waskito, M, and N K Sari. 2022. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan." KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 4(2), 123–136.

Wijaya, O, I Y Astuti, and E Kurniawati. 2022. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. INDONESIA MAKMUR KEDIRI." Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) 1(3), 71–84.

Zulkifli, and N Saskia. 2022. "ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL STEFANI SYARIAH PEKANBARU." Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan 19(1), 120–129.