

PENGARUH KOMPENSASI DENGAN KONSEP *PAY FOR POSITION* DAN KONSEP *PAY COMPETENCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA (ASN) DI RSUD KABUPATEN CIAMIS

Ria Awalia Rahman¹, Renny Sri Purwanti², Mujaddid Faruk³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Riaawalia50@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya rasa kepuasan terhadap gaji yang diterima pegawai, pemberian tunjangan jabatan struktural lebih besar daripada jabatan fungsional sehingga menyebabkan adanya kompetisi, selain itu kompetensi pegawai yang kurang profesional terlihat dari pelayanannya yang kurang maksimal, dan kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan mengakibatkan banyak evaluasi kinerja yang sering dilakukan untuk pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : 1.) Bagaimana pengaruh kompensasi dengan konsep *pay for position* terhadap kepuasan kerja pegawai? 2.) Bagaimana pengaruh kompensasi dengan konsep *pay for competence* terhadap kepuasan kerja pegawai? 3.) Bagaimana pengaruh kompensasi dengan konsep *pay for position* dan *pay for competence* terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif verifikatif. Jumlah populasi yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 376 orang. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 79 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi, wawancara, angket). Berdasarkan hasil penelitian bahwa : 1.) Terdapat hubungan kompensasi dengan konsep *pay for position* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 25,40% sedangkan 74,60% dipengaruhi oleh faktor lain. 2.) Terdapat hubungan kompensasi dengan konsep *pay for competence* terhadap kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 41,73% sedangkan 58,27% dipengaruhi oleh faktor lain. 3.) Terdapat hubungan kompensasi dengan konsep *pay for competence* dan *pay for competence* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,681 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 46,37%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji diperoleh bobot $f_{hitung} = 32,8639$ sedangkan bobot $f_{tabel} = 3,12$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata kompensasi dengan konsep *pay for competence* dan *pay for competence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Kata Kunci : Kompensasi, Pay For Position, Pay For Competence, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sistem kompensasi merupakan salah satu sub sistem yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), baik pada organisasi publik maupun dalam organisasi swasta. Kompensasi menyangkut penghargaan organisasi terhadap individu di dalam organisasi. Secara psikologis, kompensasi yang layak akan memacu semangat dan loyalitas seseorang pada organisasi karena mereka merasa diperhatikan dan dibayar sesuai dengan

harapannya. Sebaliknya, sistem kompensasi yang buruk dapat menghilangkan produktivitas pegawai. Dalam jangka panjang, hal ini akan berimplikasi pada tingginya angka *turn-over* dalam organisasi karena kemampuan setiap orang tidak dihargai dengan wajar. Oleh karena itu, keputusan strategis yang berkaitan dengan tingkat kompensasi, struktur kompensasi, evaluasi kinerja dan sistem *reward* sangat mempengaruhi tingkat kompetisi organisasi di pasar pencari kerja untuk mendapatkan pegawai yang kompeten dan *qualified* (Pynes, 2004).

Sistem kompensasi dalam organisasi publik memiliki perbedaan dengan organisasi swasta. Bahkan, di dalam organisasi publik juga terdapat diferensiasi sistem kompensasi yaitu antara unit organisasi tertentu dengan yang lainnya. Secara nasional, pemerintah memang mengatur gaji pokok Aparatur Sipil Negara (ASN) sama rata-sama rasa.

Dalam konteks organisasi publik, sistem kompensasi yang digunakan di Indonesia masih menganut sistem tradisional. Penentuan gaji, bonus, remunerasi, tunjangan dan berbagai insentif lainnya masih ditentukan oleh jenjang kepangkatan, golongan dan senioritas. Kuatnya determinasi kepangkatan, golongan dan senioritas dalam pemberian kompensasi di lingkungan ASN dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur masalah gaji dan tunjangan ASN. Namun, PP tersebut alpa mempertimbangkan kemampuan (*ability*), kinerja (*performance*) dan keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh seorang ASN (Yudiatmaja, 2011).

Sistem penggajian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia masih menjadi persoalan penting terkait dengan kesejahteraan hidup, gaji yang diterima betul-betul harus menjamin hidup pegawai dengan layak baik saat mereka masih aktif bekerja sampai saat menjalani masa pensiun kelak. Sistem penggajian di Indonesia saat ini pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada pangkat dan masa kerja. Pegawai negeri yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama ditambah tunjangan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu yang sifatnya terus menerus artinya penggajian diberikan tanpa memperhatikan beban dan tanggung jawab kerja itu. (Benny Martha, 2015)

Menurut Agus dalam Kumorotomo (2010:70), rendahnya gaji ASN di Indonesia menjadi isu yang sangat menonjol dan selalu dikaitkan dengan berbagai isu lain seperti rendahnya produktivitas kerja, buruknya pelayanan publik. Bagi setiap birokrasi gaji merupakan biaya yang dikeluarkan sebagai timbal balik atas kontribusi pegawai dalam

pencapaian tujuan birokrasi, pegawai negeri yang telah menjalankan kewajibannya kemudian digaji oleh pemerintah. Gaji pokok tersebut diharapkan dapat menyejahterakan kehidupan dan memacu semangat kerja Pegawai Negeri. Tertulis dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan pada pasal 7 ayat (1) setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya; (2) gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan jaminan kesejahteraan.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis adalah salah satu badan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, rumah sakit ini milik Pemerintah Kabupaten yang berupa RSUD yang tergolong kedalam RS kelas C yang teregistrasi semenjak 17/02/2014 dengan nomor surat ijin 503/kpts.04/BPPT/2012 dari Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu. Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis terdiri dari golongan ASN, Non-ASN maupun tenaga kerja kontrak yang terbagi kedalam beberapa bagian pekerjaan yakni pelayanan administrasi (manajemen) dan bidang pelayanan kesehatan yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, apoteker, analisis lab, paralel gigi, sanitarian, pranata labkes, repraksionis, fisioterapis dsb. Total jumlah pegawai tersebut yaitu sebanyak 931 orang pegawai.

Kompensasi yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka yakni (*Pay For Position*) diberikan atas dasar posisi atau jabatan yang di emban, gaji untuk seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk sebuah jabatannya berupa gaji per bulan dalam satuan rupiah. Besarnya gaji yang diterima para pegawai RSUD sesuai dengan golongan, Masa Kerja Golongan (MKG) per tahun dan pangkat. Penghasilan tersebut belum termasuk gaji untuk kompetensi (*Pay For Competence*) pegawai yang berupa tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kinerja, jabatan dll.

Pemberian gaji adil dan layak dimaksudkan agar pegawai negeri harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga pegawai negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Adil bertujuan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan dan layak bertujuan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas.

Namun adanya permasalahan gaji yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis yang mengakibatkan pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya atau memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yakni kecilnya gaji pokok yang diterima ASN sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan tidak sedikit pegawai yang memiliki bisnis kecil sampingan selain itu kenaikan gaji ASN jumlahnya hanya sedikit tidak sebanding dengan tuntutan kinerjanya sehingga kurang memotivasi pegawai. Kemudian dalam sisi jabatan pemberian tunjangan jabatan struktural lebih besar daripada jabatan fungsional sehingga terdapat kompetisi atau persaingan untuk memiliki jabatan struktural saja.

Rasa ketidakpuasan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi kinerjanya, dan berakibat pada kompetensi pegawai yang kurang profesional terlihat dari pelayanannya yang kurang maksimal, banyak sekali pasien yang tidak menerima tindakan medis yang tepat sehingga banyak sekali kasus yang terjadi di RSUD Ciamis. Dan juga kurangnya rasa tanggung jawab dan disiplin kerja atas pekerjaan mengakibatkan banyak evaluasi kinerja yang sering dilakukan untuk pegawai.

Berdasarkan pengamatan peneliti, masih rendahnya rasa kepuasan kerja para pegawainya mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja, dan rendahnya balas jasa yang mereka terima mengakibatkan rasa kepuasan yang rendah pula bagi para pegawainya. Kurangnya sikap profesional yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik yang sering terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dan berakibat menciptakan citra buruk terhadap instansi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul Pengaruh Kompensasi Dengan Konsep *Pay For Position* dan *Pay For Competence* Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1). Bagaimana pengaruh konsep kompensasi dengan konsep *pay for position* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis? (2). Bagaimana pengaruh konsep kompensasi dengan konsep *pay for competence* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis? (3). Bagaimana pengaruh kompensasi dengan konsep *pay for position*, dan *pay for competence* terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari data serta menganalisis dan menggambarkan tentang pengaruh kompensasi dengan konsep *pay for position* dan *pay for competence* terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dengan konsep *pay for position*, *pay for competence* terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

Landasan Teoritis

Kompensasi dengan Konsep *Pay For Position*

Pengertian kompensasi

Menurut Marwansyah (2012 : 269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian *Pay For Position*

Menurut Malhis dalam (Skripsi Fanur Indra Umar 2013:9) adalah gaji yang diberikan mengacu pada sebuah posisi atau jabatan. Hal yang pertama dalam proses penggajian, dan merupakan dasar bagi kebijakan dan praktek pembayaran gaji di suatu organisasi, dimana perusahaan mengacu pada standar yang diberlakukan untuk sebuah posisi yang akan ditempati oleh karyawan. Menurut Schuller dan Jackson dalam (Jurnal Luqman Hadi 2018 :7) mendefinisikan *Pay for position* adalah memberikan kepada masing-masing individu suatu tingkat pembayaran sesuai dengan jabatannya.

Prinsip Penggajian *Pay For Position*

Penggajian berdasarkan posisi menggunakan 3 komponen untuk mengembangkan rencana kompensasi : Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar; dan ketiga, mencapai keadilan individu (Gomez-Mejia, et al., dalam Jurnal Luqman Hadi 2018).

Metode evaluasi jabatan memusatkan diri pada jabatan sebagai unit kepentingan. Beberapa metode mengevaluasi jabatan secara keseluruhan, sedangkan beberapa lainnya menggunakan faktor-faktor yang dapat dikompensasi.

Metode evaluasi jabatan yang sudah sangat populer dipakai untuk mengevaluasi posisi yaitu metode *Hay Guide Chart-Profile* yaitu suatu sistem evaluasi yang digunakan secara luas yang menggabungkan sifat-sifat dari evaluasi dan perbandingan faktor.

Menurut Randall S.Schuler dan Susan E Jackson dalam (Jurnal Luqman Hadi 2018 :8) Metode evaluasi jabatan *Hay Guide Chart Profile* mengandalkan tiga faktor utama yang dapat dikompensasi yaitu:

1. Pemecahan masalah (*problem solving*) yaitu jumlah pemikiran orisinal dan berasal dari dirinya sendiri yang dibutuhkan jabatan tersebut untuk melakukan analisis, evaluasi, kreasi, penalaran, sampai pada kesimpulan.
2. Kecakapan (*know how*) yaitu jumlah keseluruhan pengetahuan dan keterampilan, bagaimanapun caranya diperoleh yang diperlukan untuk kinerja jabatan yang memuaskan.
3. Pertanggungjawaban (*accountability*) yaitu efek yang diukur dari jabatan terhadap sasaran perusahaan.

Metode evaluasi jabatan ini hanya untuk internal perusahaan bukan untuk menghitung tingkat upah di pasar atau perusahaan lain. Selain itu evaluasi jabatan ini hanya fokus pada nilai tugas masing-masing jabatan, bukan pada orang yang melaksanakannya.

Untuk mencapai keadilan eksternal perusahaan harus melakukan survei pasar, dalam hal ini perusahaan dapat menjalankan sendiri survei tersebut, dalam survei ini perusahaan dapat membuat kebijakan pembayaran kompensasi, apakah akan membayar lebih tinggi, lebih rendah atau mengikuti pasar tenaga kerja.

Dasar pemikiran untuk membayar lebih tinggi adalah memaksimalkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan untuk meminimalkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi. Kebijakan untuk membayar lebih rendah dari pasar akan mengakibatkan perusahaan terhalang dalam menarik karyawan yang potensial, sedangkan kebijakan yang lazim dijalankan oleh perusahaan adalah mengimbangi persaingan atau menyesuaikan dengan perusahaan lain, meskipun kebijakan ini tidak memberikan keunggulan kompetitif namun tidak menyebabkan perusahaan rugi. Setelah perusahaan menyelesaikan struktur pembayaran untuk masing-masing jabatan selanjutnya adalah memberikan kepada masing-masing individu suatu tingkat pembayaran yang sesuai dengan jabatannya. Untuk mencapai keadilan individu, maka perusahaan harus menyusun

kriteria tingkat pembayaran. Keadilan individu mengarah pada keadilan dalam keputusan pembayaran bagi karyawan yang menempati jabatan yang sama (Schuler dan Jackson dalam Jurnal Luqman Hadi 2018). Struktur kompensasi yang mengemban suatu jabatan umumnya yaitu terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial.

Pengertian *Pay For Competence*

Menurut Garry Dessler (2009 :70) mendefinisikan bahwa : “Penggajian berdasarkan kompetensi adalah perusahaan mendasarkan penggajian karyawan untuk jangkauan, kedalaman, dan jenis keahlian serta pengetahuan mereka daripada berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan”.

Prinsip Penggajian *Pay For Competence*

Dalam sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, tingkat pembayaran kompensasi awal bagi semua karyawan adalah sama. Apabila terjadi peningkatan keterampilan, maka masing-masing keterampilan baru yang mereka miliki dihargai satu tingkat lebih tinggi. Jadi kompensasi hanya akan mengalami kenaikan setelah karyawan memperlihatkan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Randall S Schuler dan Susan E Jackson dalam (Jurnal Luqman Hadi 2018:8) prinsip dari pemberian gaji berdasarkan kompetensi yaitu pengetahuan, pengalaman, keterampilan.

1. Pengetahuan yaitu informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang kemudian melekat di benak seseorang.
2. Pengalaman yaitu peristiwa yang pernah di alami (djalani, dirasai, ditanggung) oleh seseorang.
3. Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal,pikiran,ide, kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Metodelogi Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Adapun pengertian metode penelitian deskriptif.

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu di bagian manajemen dan di bagian pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 376 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel yang diperlukan agar dianggap telah mewakili dari seluruh populasi sebanyak 376 Aparatur Sipil Negara (ASN) baik di bagian manajemen maupun di bagian pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis dengan menggunakan persentase ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (d) 10% dihitung dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{376}{376 (0,1^2) + 1}$$

$$n = 78,991596 = 79 \text{ dibulatkan.}$$

Jadi sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN)

SUMBER DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data mengenai jawaban responden atas penyebaran kuesioner tentang kompensasi dengan konsep *pay for position* dan *konsep pay for competence* pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari jurnal, skripsi, internet, buku dan data dari pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : studi kepustakaan, wawancara, penelitian lapangan (kuesioner,dokumentasi,observasi). Penjelasannya sebagai berikut :

1. Teknik Studi Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan mempelajari dari literatur-literatur seperti buku, jurnal, skripsi, internet yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan bertanya kepada bagian kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis.

3. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Pengumpulan data melalui penelitian lapangan diperoleh melalui kuesioner. Setiap kuesioner diberi skor dari jawaban responden atau menggunakan skala likert :

Skala Likert

Tabel 3.2

Skala Likert

Skor	Predikat
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Ragu-ragu
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Sumber : Sugiyono (2016: 94)

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Koefisien regresi sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan rumus :

$$Y = a + b X$$

Analisis Koefisien Korelasi

Dalam analisis data yang telah diperoleh menggunakan statistik inferensial, penulis menggunakan pengujian hipotesis yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi dari Product Moment.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apabila ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi menunjukkan nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap Variabel Y digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji statistik secara individual untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t. Analisa secara parsial ini digunakan untuk menentukan variabel bebas yang memiliki hubungan paling dominan terhadap variabel terikat sehingga digunakan uji parsial (uji t).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun rumus regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Uji Signifikansi (Uji F)

Jika $f_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh simultan variabel X dan Y, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{1-R^2}{(n-k-1)}}$$

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian Kompensasi dengan Konsep *Pay For Position* di RSUD Kabupaten Ciamis

Dari rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel *pay for position* diperoleh skor sebesar 3433 atau jika dirata-ratakan sebesar 343,3. Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil angket dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator tunjangan dengan skor rata-rata sebesar 349, sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator lingkungan kerja dengan skor rata-rata sebesar 339.

Berdasarkan interval tersebut maka *pay for position* tercapai sebesar 3433 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 3161-3950. Artinya bahwa *pay for position* pada RSUD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik.

Hasil Penelitian Kompensasi dengan Konsep *Pay For Competence* di RSUD Kabupaten Ciamis.

Dari tabel rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel *pay for competence* diperoleh skor sebesar 3461 atau jika dirata-ratakan sebesar 346,1. Berdasarkan rekapitulasi hasil angket dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator keterampilan dengan skor rata-rata sebesar 350, sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator pengetahuan dengan skor rata-rata sebesar 338,67.

Berdasarkan interval tersebut maka *pay for competene* tercapai sebesar 3461 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 3161-3950. Artinya bahwa *pay for competence* pada RSUD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik

Hasil Penelitian Kepuasan Kerja di RSUD Kabupaten Ciamis

Dari rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja diperoleh skor sebesar 3436 atau jika dirata-ratakan sebesar 343,6. Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil angket dapat diketahui bahwa skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator prestasi kerja dengan skor rata-rata sebesar 348,5, sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator disiplin dengan skor rata-rata-rata sebesar 341,5.

Berdasarkan interval tersebut maka kepuasan kerja tercapai sebesar 3436 yang berada pada kategori sangat baik atau berada pada interval 3161-3950. Artinya bahwa kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori sangat baik.

Pembahasan

Pengaruh *Pay For Position* Terhadap Kepuasan Kerja (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan penulis dari data yang ada, terdapat hubungan kompensasi dengan konsep *pay for position* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,504 yang memiliki tingkat hubungan cukup kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 25,40%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan diatas dengan $\alpha = (\text{alpa})$ untuk uji dua pihak dan $dk = n-2(77)$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 5,121$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,664$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata kompensasi dengan konsep *pay for position* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh *Pay For Competence* Terhadap Kepuasan Kerja (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan penulis dari data yang ada, terdapat hubungan kompensasi dengan konsep *pay for competence* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,646 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 41,73%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan diatas dengan $\alpha = (\text{alpa})$ untuk uji dua pihak dan $dk = n-2(77)$ diperoleh bobot $t_{hitung} = 5,121$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,664$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata kompensasi dengan konsep *pay for competence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh *Pay For Position* dan *Pay For Competence* Terhadap Kepuasan Kerja (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil perhitungan penulis dari data yang ada, Terdapat hubungan kompensasi dengan konsep *pay for competence* dan *pay for competence* terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,681 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 46,37%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dikatakan signifikan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ hasil perhitungan diatas dengan $\alpha = (\text{alpa})$ untuk uji dua pihak dan $dk = n-2(77)$ diperoleh bobot $f_{hitung} = 32,8639$ sedangkan bobot $f_{tabel} = 3,12$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata kompensasi dengan konsep

pay for competence dan *pay for competence* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pemberian kompensasi dengan konsep *pay for position* memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis yang diajukan “kompensasi dengan konsep *pay for position* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Hal ini berarti apabila pemberian kompensasi dengan konsep *pay for position* sudah terpenuhi maka kepuasan kerja pegawainya akan meningkat.
2. Pemberian kompensasi dengan konsep *pay for competence* memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis yang diajukan “kompensasi dengan konsep *pay for competence* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Hal ini berarti apabila pemberian kompensasi dengan konsep *pay for competence* sudah terpenuhi maka kepuasan kerja pegawainya akan meningkat.
3. Kepuasan kerja di RSUD Kabupaten Ciamis cukup tinggi. Dengan demikian kompensasi dengan konsep *pay for position* dan *pay for competence* di RSUD Kabupaten Ciamis mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis yang diajukan “kompensasi dengan konsep *pay for position* dan *pay for competence* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Hal ini berarti apabila kompensasi dengan konsep *pay for position* dan *pay for competence* diberikan secara optimal maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Saran

1. Pemberian kompensasi yang mencakup keseluruhan dari konsep *pay for position* sudah baik namun alangkah baiknya lebih ditingkatkan terutama pada lingkungan kerja di RSUD Kabupaten Ciamis agar ditata lebih baik lagi agar para pegawai merasa nyaman ketika sedang bekerja.
2. Pemberian kompensasi dalam hal *pay for competence* yaitu tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada para pegawai sudah sangat baik, namun alangkah baiknya untuk

lebih meningkatkan pengembangan pada para pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT).

3. Sebagai pegawai (ASN) yang mempunyai dedikasi dan profesionalitas tinggi terhadap pekerjaan, pegawai RSUD Kabupaten Ciamis sudah baik dalam mengemban tugasnya sesuai bidangnya, namun alangkah baiknya apabila instansi meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasien agar tidak menciptakan *image* buruk terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bkd Provinsi Riau, 2016. Peraturan Menteri Aparatur Negara. www.bkd.riau.go.id (Diakses 3 Juli 2016)
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten : PT.Macanan Jaya Cemerlang.
- Editor SPN, 2017.Fasilitas Penunjang Kesejahteraan bagi Pekerja. www.spn.or.id/fasilitas-penunjang-kesejahteraan-bagi-pekerjaburuh/amp/ (diakses tanggal 3 mei 2017)
- Eugene, Mckenna. 2006. Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Hadi, Luqman. 2018. *Kompensasi Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Volume
- H. Malayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Kaswan.2017.*Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : PT.Alfabeta.
- Kusrini, Reny. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansal Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non-PNS Di RSUD Kab.Ciamis*. Fakultas Ekonomi. Universitas Galuh Ciamis.
- Leonardo, Edrick dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kopanita*. Volume 3, No.2.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT.Alfabeta.
- Maulani, Novi. 2009. *Pengaruh Kompensasi Dengan Konsep 3p (Pay For Position, Pay For Competence, Pay For Performance) Terhadap Kepuasan kerja di Hotel Pariwisata Selabintana Sukabumi*. Fakultas Ekonomi. Institut Pertanian Bogor.

- Mulyana, Nanang. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Kodim 06.13 Ciamis*. Fakultas Ekonomi. Universitas Galuh Ciamis.
- Priansa, Juni, Doni. 2013. *Manajemen Kantor*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Prayogo, Priyo, Lucky. 2009, *Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Reward Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Rumah Makan Pondok Alam*.
- Priansa, Juni, Doni. 2013. *Manajemen Kantor*. Bandung : PT. Alfabeta.
- S. Schuler, Randall dan Susan E Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi abad ke-21)* .1997. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. PT. Alfabeta.
- Umar, Fanur, Indra. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dengan Konsep 3p (Pay For Position, Pay For Competence, Pay For Performance) Terhadap Kepuasan kerja di PT. PLN Jasa Sertifikasi Jakarta*. Fakultas Ekonomi. Institut Pertanian Bogor.
- Wiley. 2007. *Research Methods for Bussines*. Bandung. Salemba Empat.
- Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.