

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan RSUD Sagaranten)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen  
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh :

Taupik Maulana

1806395

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG  
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan RSUD Sagaranten)**

**Oleh :  
Taupik Maulana  
1806395**

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana manajemen manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Taupik Maulana 2022

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2022

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian

Dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI KOMPENSASI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan RSUD Sagaranten)**

Taupik Maulana  
1806395

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



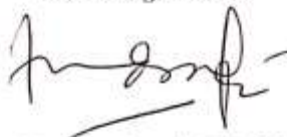
Dr. Askolani, S.E., M.M.  
NIP. 197507042003121001

Dosen Pembimbing II



Yoga Perdana, S.E., M.S.M.  
NIP. 920190219931015101

Ketua Program Studi



Dr. Heny Hendravati, S.IP., M.M.  
NIP. 19761011 200501 2 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**  
**BANDUNG**  
**2022**

## ABSTRAK

**Taupik Maulana (1806395), “Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten”, di bawah bimbingan Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Yoga Perdana, S.E., M.S.C.**

Fokus penelitian ini adalah tentang bagaimana kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten. Kinerja karyawan merupakan aspek terpenting, hal tersebut dikarenakan kinerja dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dampak dari kinerja karyawan adalah organisasi akan berkembang dengan pesat, organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran dan mengurangi beberapa risiko yang akan terjadi. Dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang menarik peneliti adalah kompetensi dan persepsi kompensasi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran kompetensi, persepsi kompensasi dan gambaran kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten dan juga untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, pengaruh persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompetensi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan populasi dan sampel sebanyak 95 tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah koefisiensi korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi berganda. Dan pengujian hipotesis menggunakan Uji-F dan Uji-t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan persepsi kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.

**Kata Kunci : Kompetensi, Persepsi Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Taupik Maulana (1806395), "The Influence of Competence and Perception of Compensation on Employee Performance at the Sagaranten Regional General Hospital", under the guidance of Dr. Askolani, S.E., MM. and Yoga Perdana, S.E., M.S.C.**

*The focus of this research is on how the performance of health workers at the Sagaranten Regional General Hospital. Employee performance is the most important aspect, this is because performance can determine the success of an organization in achieving its goals. The impact of employee performance is that the organization will develop rapidly, the organization will obtain the targets that have been planned correctly and reduce some of the risks that will occur. Of the many factors that can affect employee performance, what is interesting to researchers is competence and perception of compensation.*

*The purpose of this study was to determine the description of competence, perception of compensation and description of employee performance at the Sagaranten Regional General Hospital and also to determine the effect of competence on employee performance, the effect of perceived compensation on employee performance and the influence of competence and perception of compensation on employee performance at the Regional General Hospital. Sagaranten.*

*The method used in this study is a descriptive and verification method with a population and sample of 95 health workers at the Sagaranten Regional General Hospital. While the data analysis technique used is the Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. And hypothesis testing using F-test and t-test.*

*The results of this study indicate that competence and perception of compensation together have a positive and significant effect on the performance of health workers at the Sagaranten Regional General Hospital.*

**Keywords: Competence, Compensation Perception, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
UCAPAN TERIMAKASIH .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
DAFTAR ISI .....	3
DAFTAR TABEL .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
DAFTAR GAMBAR.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
BAB I PENDAHULUAN .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.2 Rumusan Masalah.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.3 Tujuan Penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.4 Manfaat Penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.4.2 Manfaat Praktis .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.1.1 Konsep Kinerja Karyawan ...	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.1.2 Konsep Kompetensi .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.1.3 Konsep Kompensasi.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.1.4 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.1.5 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.1.6 Hubungan Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.1.7 Penelitian Terdahulu .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.2 Kerangka Pemikiran .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.2.1 Kerangka Pemikiran.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.2.2 Paradigma Penelitian.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.3 Hipotesis Penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>

Taupik Maulana, 2022

*PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan RSUD Sagaranten)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

BAB III METODE PENELITIAN .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.1 Objek Penelitian.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.1.1 Variabel Penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.1.2 Tempat Penelitian.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.2 Desain Penelitian dan Metode Penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.2.1 Desain Penelitian.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.2.2 Metode Penelitian.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.3 Operasionalisasi Variabel .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data ...	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.4.1 Sumber Data.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.4.2 Teknik Pengambilan Data ....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.5.1 Populasi .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.5.2 Sampel.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.5.3 Teknik Sampling .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.6.1 Uji Validitas .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis ...	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.7.1 Rancangan Analisis Data .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.7.2 Method of Successive Interval (MSI) .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.7.3 Analisis Korelasi .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda ( <i>Multiple</i> )	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.7.5 Uji Hipotesis.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.1.4 Hasil Pengujian Statistika.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.2 Pembahasan Hasil penelitian .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.2.1 Kompetensi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten...	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.2.2 Persepsi Kompensasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.2.3 Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.2.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.2.5 Pengaruh Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
4.2.6 Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
5.1 Kesimpulan .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
5.2 Saran .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
DAFTAR PUSTAKA.....	6
LAMPIRAN .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, N., & Andriyani. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 4.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dessler. (2017, September). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12, 129.
- Dessler, G. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2.
- Dwiyanti, N. K., Haryanda, K. K., & Susila, G. P. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5.
- Erisna, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Niagawan*, 9, 115.

- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Administrasi Bisnis*, 2, 172-175.
- Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2.
- Hasibuan. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1, 121-122.
- Hendrawan, A., Yuliane, A., & Cahyadi, K. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tim. *Journal of Management Review*, 2.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management - Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Jufrizen. (n.d.). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, XVII.
- Kurniawan, Alam, S., & Albar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Niagawan*, 9.
- Mangkunegara. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2 , 67.
- Marliani, M., Parengkuan, T., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 4, 1108-1117.
- Moeheriono. (2014, September). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12, 8.

- Mondy, & Martocchio. (2016). Analisis Faktor Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan*, 88, 120.
- Onsardi. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian FEB UMB*, 4.
- Rivai. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 4, 254.
- Senen, Marshayono, Triananda, & Sumiyati. (2016). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Management Education*, 3, 1-11.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3.
- Spencer, & Spencer, &. (1993). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawah. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7, 34.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Jurnal Media Bisnis*, 12, 127-132.
- Wibowo. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 6, 7.
- Wibowo. (2016, September). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12 , 271.

- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Winanti, M. B. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bidang Humaniora*, 7.
- Wirawan. (2010). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Manajemen*, 1, 79-80.
- Yuvaraz. (2011, Februari). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis dan Manajemen*, 5, 120-129.