

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Non Medis PPPK Paruh Waktu

Abdul Lomri Hidayatulloh¹, Sri Sudiarti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: abdullomrihidayatulloh@gmail.com¹, srisudiarti@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 11 Juni 2026

Revised: 16 Juli 2026

Accepted: 30 Juli 2026

Keywords: *Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, PPPK Paruh Waktu, Rumah Sakit Daerah.*

Abstrak: *Kinerja tenaga non medis merupakan salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas pelayanan rumah sakit. Namun, peningkatan tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai dapat memengaruhi kinerja pegawai, khususnya pada tenaga non medis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga non medis PPPK Paruh Waktu di RSUD KHZ Musthafa Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 81 tenaga non medis PPPK Paruh Waktu, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga non medis PPPK Paruh Waktu dibandingkan beban kerja. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian Job Demands-Resources Theory dan Equity Theory dalam konteks manajemen sumber daya manusia sektor kesehatan publik. Hasil penelitian mengindikasikan pentingnya kebijakan kompensasi yang adil dan proporsional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, guna memperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas

organisasi pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit. Selain tenaga medis, tenaga non medis memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran administrasi, pengelolaan data, keuangan, dan berbagai layanan penunjang yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja di sektor kesehatan masih menghadapi permasalahan terkait tingginya beban kerja dan ketidakseimbangan kompensasi yang berdampak pada penurunan kinerja. Sebanyak 66,4% tenaga kerja pada sektor pelayanan kesehatan mengalami tekanan beban kerja yang tinggi, terutama pada unit penunjang non medis dengan intensitas tugas administratif yang besar (Widodo & Sembiring, 2024). Selain itu, ketidakseimbangan antara kompensasi dan beban kerja terbukti berkontribusi terhadap menurunnya kinerja pegawai rumah sakit, khususnya pada sistem kerja yang bersifat fleksibel seperti PPPK paruh waktu (Fahrezi et al., 2024)

Permasalahan tersebut juga ditemukan pada tenaga non medis PPPK paruh waktu di RSUD KHZ Musthafa. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi, beban kerja, dan kinerja berada pada kategori kurang baik dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 4,02. Temuan ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Secara empiris, kondisi tersebut sejalan dengan temuan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas kerja karena memicu kelelahan fisik dan mental (Ridwan et al., 2023), sedangkan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja dapat menurunkan motivasi dan komitmen kerja pegawai (Pratama & Hidayat, 2023).

Meskipun hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan kinerja telah banyak diteliti, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diperhatikan. Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada tenaga medis seperti dokter dan perawat, sedangkan kajian mengenai tenaga non medis masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang secara spesifik mengkaji tenaga PPPK paruh waktu juga masih sedikit, padahal kelompok pegawai ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan pegawai tetap. Beberapa penelitian bahkan menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja, sehingga hubungan antarvariabel tersebut masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda (Sopali et al., 2023). Penelitian sebelumnya juga lebih banyak menggunakan variabel intervening seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga pengaruh langsung kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja belum banyak dikaji secara khusus (Permana et al., 2022).

Penelitian ini menjadi penting karena ketidakseimbangan antara kompensasi dan beban kerja tidak hanya berdampak pada individu pegawai, tetapi juga berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan stres kerja, serta memengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Dalam konteks rumah sakit daerah yang menghadapi keterbatasan sumber daya dan tuntutan pelayanan yang tinggi, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga non medis PPPK paruh waktu menjadi kebutuhan yang mendesak. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga non medis PPPK paruh waktu di RSUD KHZ Musthafa.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan publik melalui pengujian hubungan langsung antara kompensasi, beban kerja, dan kinerja pada kelompok tenaga non medis PPPK paruh waktu yang masih jarang diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris terkait penerapan *Job Demands-Resources Theory* dan *Equity Theory* dalam konteks rumah sakit daerah, sekaligus memberikan masukan praktis bagi pengelola rumah sakit dalam merumuskan kebijakan kompensasi dan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini didasarkan pada *Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory)* yang dikembangkan oleh (Demerouti et al., 2001). Teori ini menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). *Job demands* mencakup aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik maupun psikologis, seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas. Sebaliknya, *job resources* meliputi berbagai faktor yang membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan, seperti kompensasi, dukungan organisasi, dan kejelasan peran. Dalam perspektif JD-R, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres dan kelelahan sehingga menurunkan kinerja, sedangkan sumber daya yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas (Demerouti et al., 2001).

Untuk memperkuat penjelasan mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja, penelitian ini juga menggunakan *Equity Theory* yang dikemukakan oleh (Adams, 1963). Teori ini menjelaskan bahwa individu menilai keadilan berdasarkan perbandingan antara input yang diberikan, seperti usaha, waktu, tanggung jawab, dan beban kerja, dengan output yang diterima berupa kompensasi atau penghargaan. Ketika pegawai memandang bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka akan muncul persepsi keadilan yang mendorong motivasi dan peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara input dan output dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Kedua teori tersebut memberikan landasan konseptual yang saling melengkapi. *JD-R Theory* menjelaskan hubungan struktural antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap kinerja, sedangkan *Equity Theory* menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari bagaimana pegawai memaknai kompensasi yang diterima. Dengan demikian, kompensasi dipandang sebagai sumber daya kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan persepsi keadilan, sedangkan beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan kinerja pegawai. (Wibowo & Prasetyo, 2022) menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier pada pegawai sektor pelayanan publik dan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial maupun nonfinansial mampu meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kompensasi berfungsi sebagai sumber daya yang mendorong peningkatan kinerja.

Penelitian (Wibowo & Prasetyo, 2022) menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan kompensasi berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat relevansi Equity Theory yang menekankan pentingnya keadilan dalam sistem kompensasi. Sementara itu, (Pratama & Hidayat, 2023). melalui survei kuantitatif pada tenaga kesehatan rumah sakit menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika disertai persepsi keadilan kerja yang baik.

Pada variabel beban kerja, Hidayati dan Nugroho (2023) melakukan penelitian kuantitatif pada tenaga kesehatan rumah sakit dan menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Peningkatan beban kerja menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan performa kerja. Hasil serupa ditemukan oleh (Nugraha & Putri, 2022).

yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional menurunkan produktivitas pegawai rumah sakit dan menghambat penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu. Selain itu, (Loilatu et al., 2025) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan tingkat kesalahan kerja dan menurunkan kualitas pelayanan, meskipun dampaknya dapat ditekan apabila organisasi mampu menyediakan dukungan kerja yang memadai.

Secara umum, hasil penelitian terdahulu menunjukkan pola yang relatif konsisten bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian. Dari sisi empiris, sebagian besar penelitian dilakukan pada pegawai sektor kesehatan secara umum atau tenaga medis, sementara penelitian yang secara khusus mengkaji tenaga non medis masih relatif terbatas. Selain itu, kajian mengenai pegawai dengan status PPPK paruh waktu juga masih jarang ditemukan, padahal kelompok ini memiliki karakteristik yang berbeda dalam aspek kompensasi, status kepegawaian, dan pembagian beban kerja. Dari sisi teoretis, beberapa penelitian menunjukkan perbedaan hasil mengenai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja, sehingga hubungan antara kompensasi, beban kerja, dan kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan telaah literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja merupakan determinan penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Akan tetapi, penelitian sebelumnya belum banyak mengkaji hubungan kedua variabel tersebut secara simultan pada tenaga non medis PPPK paruh waktu di rumah sakit daerah. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga non medis PPPK paruh waktu di RSUD KHZ Musthafa. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada perluasan bukti empiris mengenai penerapan Job Demands-Resources Theory dan Equity Theory dalam konteks tenaga non medis sektor kesehatan publik, sekaligus memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pada sistem kepegawaian PPPK paruh waktu yang masih relatif terbatas diteliti.

METODE PENELITIAN

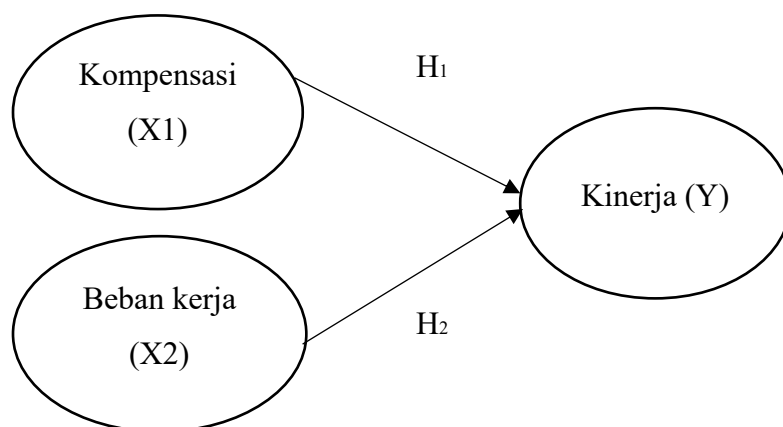
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menguji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga non medis PPPK paruh waktu. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hubungan antarvariabel menggunakan analisis statistik. Metode survei digunakan sebagai strategi pengumpulan data karena mampu memperoleh informasi empiris secara langsung dari responden dalam jumlah relatif besar dan dengan standar pengukuran yang seragam (Creswell, 2021). Penelitian dilaksanakan di RSUD KHZ Musthafa Kabupaten Tasikmalaya. Lokasi penelitian dipilih karena terdapat fenomena ketidakseimbangan antara kompensasi dan beban kerja yang diduga memengaruhi kinerja tenaga non medis PPPK paruh waktu. Pengumpulan data dilakukan pada tahun 2026 sesuai periode pelaksanaan penelitian.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh tenaga non medis PPPK Paruh Waktu yang bekerja di RSUD KHZ Musthafa sebanyak 80 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penggunaan sampling jenuh memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi populasi tanpa risiko bias pemilihan sampel (Sugiyono, 2022).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel kompensasi diukur

melalui indikator gaji, tunjangan, dan insentif yang diadaptasi dari Hasibuan (2020). Variabel beban kerja diukur melalui indikator target kerja, waktu kerja, dan tekanan kerja berdasarkan konsep beban kerja yang dikemukakan oleh (Sukmawati & Hermana, 2024). Sementara itu, variabel kinerja diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu yang mengacu pada (Kasmir, 2021). Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,70 sebagai kriteria reliabilitas.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang diperoleh kemudian ditabulasi dan ditransformasikan dari skala ordinal menjadi skala interval menggunakan Metode Successive Interval (MSI) agar memenuhi persyaratan analisis parametrik. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, transformasi data menggunakan MSI, serta pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, hipotesis penelitian diuji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 80 tenaga PPPK Paruh Waktu di RSUD KHZ Musthafa Kabupaten Tasikmalaya. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang (51,85%), sedangkan laki-laki berjumlah 38 orang (46,91%). Rata-rata usia responden adalah 29,38 tahun dengan rentang usia 23 hingga 43 tahun, sedangkan rata-rata masa kerja mencapai 5,75 tahun dengan rentang antara 2 hingga 14 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian yang meliputi kompensasi, beban kerja, dan kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu. Hasil

analisis disajikan pada Tabel 1.

Tabel. 1 Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
Kompensasi (X_1)	19,13	10	29	5,23
Beban Kerja (X_2)	20,34	8	30	5,70
Kinerja (Y)	19,26	7	30	6,27

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Berdasarkan Tabel 1, variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 20,34, diikuti oleh kinerja sebesar 19,26 dan kompensasi sebesar 19,13. Nilai standar deviasi terbesar terdapat pada variabel kinerja (6,27), yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja responden lebih beragam dibandingkan persepsi terhadap kompensasi dan beban kerja. Sebaliknya, variabel kompensasi memiliki tingkat variasi yang relatif lebih rendah dengan standar deviasi sebesar 5,23.

Secara umum, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kompensasi yang diterima dan beban kerja yang dijalankan. Selain itu, tingkat kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu juga berada pada kategori yang relatif baik, meskipun terdapat variasi capaian kinerja antarresponden.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dan Kondisi Tenaga PPPK Paruh Waktu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan perempuan dengan usia rata-rata 29,38 tahun dan masa kerja rata-rata 5,75 tahun. Kondisi ini menggambarkan bahwa tenaga PPPK Paruh Waktu di RSUD KHZ Musthafa didominasi oleh kelompok usia produktif yang secara umum memiliki kapasitas fisik dan psikologis yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan. Masa kerja yang relatif cukup juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman dalam memahami prosedur kerja, budaya organisasi, serta tuntutan pelayanan kesehatan.

Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, karakteristik demografis tersebut merupakan modal penting dalam mendukung efektivitas pelayanan. Pegawai yang berada pada usia produktif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan organisasi dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, pengalaman kerja yang memadai memungkinkan pegawai untuk mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Kondisi Kompensasi Tenaga PPPK Paruh Waktu

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 19,13 dengan standar deviasi 5,23. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kompensasi yang diterima, meskipun masih terdapat variasi penilaian antarpegawai.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory)* yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bagian dari *job resources* yang berfungsi mendukung individu dalam mencapai tujuan kerja serta meningkatkan motivasi kerja. Menurut teori tersebut, sumber daya pekerjaan yang memadai akan meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) dan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Dalam konteks tenaga PPPK Paruh Waktu, kompensasi memiliki makna yang lebih luas dibandingkan sekadar imbalan finansial. Kompensasi juga merepresentasikan bentuk penghargaan

organisasi terhadap kontribusi pegawai dalam mendukung pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, persepsi yang positif terhadap kompensasi dapat menjadi indikator bahwa organisasi telah menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fahrezi, Yancik, dan Sudari (2024) yang menemukan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai rumah sakit. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tetap menjadi instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi.

Kondisi Beban Kerja Tenaga PPPK Paruh Waktu

Variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 20,34 dengan standar deviasi 5,70. Temuan ini menunjukkan bahwa responden merasakan tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Menurut *JD-R Theory*, beban kerja merupakan bagian dari *job demands* yang menggambarkan tuntutan fisik, mental, maupun emosional yang harus dipenuhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Tuntutan kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Namun, pada kondisi tertentu, beban kerja juga dapat menjadi tantangan yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitasnya.

Tingginya rata-rata beban kerja dalam penelitian ini dapat dipahami mengingat rumah sakit merupakan organisasi yang beroperasi secara berkelanjutan dan membutuhkan kesiapan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menyebabkan tenaga PPPK Paruh Waktu harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang muncul selama proses pelayanan berlangsung.

Kondisi Kinerja Tenaga PPPK Paruh Waktu

Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 19,26 dengan standar deviasi sebesar 6,27. Nilai standar deviasi yang paling tinggi dibandingkan variabel lain menunjukkan bahwa terdapat variasi tingkat kinerja yang cukup besar antarresponden.

Perbedaan capaian kinerja tersebut menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan, motivasi, pengalaman, dan kondisi kerja yang berbeda. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, variasi kinerja merupakan fenomena yang umum terjadi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor individu maupun organisasi.

Meskipun demikian, nilai rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan bahwa secara umum tenaga PPPK Paruh Waktu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa keberadaan tenaga PPPK Paruh Waktu telah memberikan kontribusi nyata terhadap pelaksanaan pelayanan kesehatan di RSUD KHZ Musthafa.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	6	0,703–0,788	0,220	0,818	Valid dan Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	6	0,711–0,780	0,220	0,824	Valid dan Reliabel

Kinerja (Y)	6	0,706– 0,822	0,220	0,840	Valid dan Reliabel
-------------	---	-----------------	-------	-------	-----------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, beban kerja, dan kinerja memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,220). Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kompensasi sebesar 0,818, beban kerja sebesar 0,824, dan kinerja sebesar 0,840. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Shapiro-Wilk Sig.	0,957	Sig. > 0,05	Normal
Linearitas	$X_1 \rightarrow Y$	Linear	Hubungan linear	Memenuhi asumsi
Linearitas	$X_2 \rightarrow Y$	Linear	Hubungan linear	Memenuhi asumsi
Multikolinearitas	Tolerance	1,000	> 0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	VIF	1,000	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (X_1)	Sig.	0,621	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas (X_2)	Sig.	0,438	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin- Watson	1,945	$1,5 < DW < 2,5$	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,957 (> 0,05), yang mengindikasikan bahwa residual model berdistribusi normal. Pada uji linearitas, hubungan antara kompensasi dan kinerja maupun beban kerja dan kinerja menunjukkan pola hubungan linear sehingga memenuhi asumsi regresi linear.

hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000 untuk seluruh variabel independen. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antarvariabel bebas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser juga menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pada uji autokorelasi, nilai Durbin-Watson sebesar 1,945 berada pada rentang 1,5–2,5 yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi pada residual model. Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan

untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu (Y) di RSUD KHZ Musthafa Kabupaten Tasikmalaya. Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,921 + 0,762X_1 + 0,136X_2$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
Konstanta	1,921	0,682	0,497
Kompensasi (X_1)	0,762	7,340	0,000
Beban Kerja (X_2)	0,136	1,425	0,158

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,762 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu. Setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan diperkirakan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,762 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,136 dengan nilai signifikansi 0,158. Koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan positif, namun pengaruhnya relatif kecil dan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, kompensasi merupakan variabel yang memiliki kontribusi lebih besar dalam menjelaskan perubahan kinerja dibandingkan beban kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu di RSUD KHZ Musthafa Kabupaten Tasikmalaya. Pengujian dilakukan secara parsial melalui uji t, secara simultan melalui uji F, serta dengan melihat kemampuan model melalui koefisien determinasi (R^2).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
Kompensasi (X_1)	7,340	1,991	0,000	H_1 Diterima
Beban Kerja (X_2)	1,425	1,991	0,158	H_2 Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2026)

variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 7,340 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Sebaliknya, variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 1,425 lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,158 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua ditolak.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu di RSUD KHZ Musthafa Kabupaten Tasikmalaya. Semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Namun demikian, kompensasi dan beban kerja secara simultan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu. Temuan ini mendukung *Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory)*, khususnya mengenai pentingnya job resources dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi sebagai salah satu sumber daya organisasi terbukti memiliki kontribusi yang lebih besar dalam mendorong kinerja dibandingkan tuntutan pekerjaan yang direpresentasikan oleh beban kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit dan pembuat kebijakan untuk lebih memperhatikan sistem kompensasi tenaga PPPK Paruh Waktu melalui mekanisme yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Peningkatan kualitas sistem kompensasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dari sisi akademis, penelitian ini memberikan kontribusi berupa bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga PPPK Paruh Waktu dalam konteks rumah sakit daerah, yang masih relatif terbatas dalam literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik. Selain itu, penelitian ini memperluas penerapan *JD-R Theory* pada kelompok tenaga PPPK Paruh Waktu yang memiliki karakteristik dan kondisi kerja berbeda dibandingkan pegawai tetap

DAFTAR REFERENSI

- Adams, J. S. (1963). *Toward an Understanding of Inequity*. Journal of Abnormal and Social Psychology.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The Job Demands-Resources Model of Burnout*. Journal of Applied Psychology.
- Fahrezi, I. A., Yancik, Y., & Sudari, S. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5355>
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Loilatu, H., Triyono, H., Raharjo, K., & Setiawan, A. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 737–741. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4231>
- Nugraha, A., & Putri, D. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor pelayanan publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*. <https://dx.doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Permana, A., Rosita, S., & Dahmiri. (2022). Pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja melalui kompensasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i2.18684>
- Pratama, R., & Hidayat, T. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.31932/jpe.v8i3.3072>
- Ridwan, J., Hartono, B., Devis, Y., Susmaneli, H., & Herniwanti. (2023). Hubungan beban kerja dengan kinerja tenaga keperawatan. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 33(3),

- 24–33. <https://doi.org/10.34011/jmp2k.v33i3.1692>
- Sopali, M. F., Karlinda, A. E., Azizi, P., & Charli, C. O. (2023). Beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i4.710>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Wibowo, A., & Prasetyo, B. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>
- Widodo, P. S., & Sembiring, E. C. (2024). Analisis pengaruh kompetensi, beban kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja perawat rawat inap di RS MMC. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13059>