



Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja *Burn Out* terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri

Frida Ariana Sukmanata^{1*}, Eko Widodo², Indah Yuni Astuti³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Indonesia

*Korespondensi penulis: fridaariana07@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of financial compensation, work discipline, and burnout on employee performance at the Kilisuci Regional General Hospital in Kediri City. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection in this study was conducted by distributing questionnaires to employees of the Kilisuci Regional General Hospital in Kediri City and analyzed using the SPSS Version 25 application. The data analysis techniques used include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, t-Test, F Test, and R2 Coefficient of Determination Test. In the Validity Test, it was found that all question items (X1, X2, X3, and Y) had a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that each variable was declared valid. Then in the Reliability Test, each variable was declared reliable because it had a Cronbach's Alpha value of > 0.60 . Then in the t-Test, it was found that the financial compensation variable, and burn out simultaneously on employee performance at the Kilisuci Regional General Hospital, Kediri City.*

Keywords: *Burn Out, Employee Performance, Financial Compensation, Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan *burn out* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi R². Pada Uji Validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan (X₁, X₂, X₃, dan Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga masing-masing variabel dinyatakan valid. Kemudian pada Uji Reliabilitas masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Aplha Cronbach's* $> 0,60$. Kemudian pada Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi finansial (X₁), disiplin kerja (X₂), dan *burn out* (X₃) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri. Lalu pada Uji F menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial, disiplin kerja, dan *burn out* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri.

Kata Kunci: *Burn Out, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial.*

1. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan kepada masyarakat merupakan salah satu tujuan utama yang ingin diwujudkan melalui kebijakan desentralisasi di era otonomi daerah. Peningkatan kualitas pelayanan publik oleh pemerintah daerah menjadi kunci penting dalam memastikan kesejahteraan masyarakat. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 tentang Kesehatan dan Pasal 28H Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa setiap individu berhak memperoleh pelayanan kesehatan yang optimal. Kesehatan menjadi hak fundamental setiap warga, dan pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan melalui pelayanan kesehatan yang efektif.

Keberhasilan pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Tidak hanya peralatan modern yang penting, tetapi juga kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi finansial yang adil, disiplin kerja yang baik, dan manajemen stres yang efektif. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan harapan pegawai agar kinerja mereka optimal, sementara disiplin kerja mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, masalah *burn out* atau stres yang berlebihan juga menjadi perhatian penting dalam manajemen SDM di rumah sakit. Stres yang berasal dari faktor biologis, psikologis, sosial, dan spiritual dapat memengaruhi kinerja pegawai. Manajemen stres yang baik sangat diperlukan untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas kerja pegawai.

Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri, yang awalnya beroperasi sebagai Rumah Sakit Lapangan sejak 2020, kini telah berkembang menjadi rumah sakit umum dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan secara optimal. Masyarakat menuntut pelayanan kesehatan yang cepat, akurat, berkualitas, dan terjangkau, yang mengharuskan rumah sakit meningkatkan kualitas SDM-nya.

Temuan peneliti mengenai permasalahan di RSUD Kilisuci salah satunya terkait kurangnya disiplin pegawai. Permasalahan ini terlihat dari pelanggaran seperti ketidakpatuhan terhadap peraturan, ketidakhadiran, keterlambatan, dan kelalaian dalam mengembalikan peralatan. Instansi berharap pegawai meningkatkan kedisiplinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Perusahaan menekankan disiplin kerja tinggi, dengan sanksi mulai dari teguran tertulis hingga pemecatan untuk pelanggaran serius. Kurangnya disiplin dapat menghambat operasional rumah sakit dan mengganggu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditingkatkan untuk mendukung pelayanan yang efektif dan profesional. Permasalahan lain terlihat dari faktor Kompensasi terjadi Keterlambatan dalam Pencairan dalam tunjangan yang berakibatnya menurunnya loyalitas pegawai sehingga berakibat *Burn Out*.

Berdasarkan paparan di atas terkait dengan penurunan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Burn Out Terhadap Kinerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri**”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme dan dapat digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif berfokus pada variabel, yang merupakan gejala tertentu dalam kehidupan manusia.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022, hlm. 80), populasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan elemen, sifat, atau perilaku konsumen yang memiliki kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri berjumlah 120 pegawai.

(Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi dalam hal jumlah dan atributnya. Jadi, ketika populasi besar dan peneliti tidak memiliki dana, tenaga, atau waktu yang cukup untuk mempelajari semua yang ada di dalamnya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk mengetahui apa yang ada di dalamnya.

Teknik pengumpulan penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sedangkan untuk metode pengumpulan data menggunakan metode *Purposive Sampling* yang berfokus pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kilisuci Kota Kediri. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah: 1) Pegawai bagian manajemen RSUD Kilisuci Kota Kediri. 2) Pegawai bekerja minimal 1 Tahun. Berdasarkan kriteria di atas maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 55 orang dari jumlah populasi yaitu 120 orang.

Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Menurut Saputra (2020), validitas berasal dari kata "*Validity*", yang berarti sejauh mana ketepatan alat ukur yang digunakan untuk melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas adalah instrumen data yang dilakukan untuk menentukan seberapa tepat item yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Wahyudi (2020), kata reliabilitas berasal dari kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran apabila dilakukan dua kali atau lebih.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Dengan menggunakan Normal Plot Probabilitas, kita dapat mengetahui apakah regresi memiliki normalitas atau tidak. Jika penyebaran data, atau titik, berada di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)” (Ghozali, 2018:107). Toleransi dan variasi faktor inflasi (VIF) adalah cara untuk mengidentifikasi multikolinearitas. Nilai VIF yang rendah sama dengan nilai toleransi yang tinggi, karena $VIF=1/toleransi$. Jika tidak ada variabel bebas dengan nilai toleransi kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

c. Uji heteroskedastisitas

Dalam Ghozali (2018:137) “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas, menurut Ghozali (2018:167), dilakukan untuk menentukan hubungan linier antara dua variabel. Uji ini dilakukan untuk memastikan spesifikasi model yang digunakan benar. Dalam analisis korelasi atau regresi linier, uji ini biasanya diperlukan. Saat signifikansi $< 0,05$, hubungan antara dua variabel dianggap linier.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda ketika mereka ingin memprediksi bagaimana variabel dependen (kriteria) akan terpengaruh, ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi untuk menambah atau mengurangi nilainya.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

5) Uji Hipotesis Parsial t

Dalam bukunya Ghozali (Ghozali 2018) mengemukakan bahwa uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, *Burn Out*) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

6) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Amirie Firmansyah dan Gitty Ajeng T. (2020), hasil uji F dapat dihitung dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap F-tabel dan memeriksa probabilitas terhadap nilai signifikansi (0,05). Dalam penelitian ini, uji F dapat berguna untuk menentukan pengaruh dari variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen.

7) Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian berfungsi atau tidak. Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa baik model dapat menjelaskan 69 variabel terikat. Jika nilainya lebih besar dari 1, maka model yang digunakan lebih baik karena variabel bebas dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat (Amrie Firmansyah dan Gitty Ajeng T, 2020). (Dahlia dkk., 2019).

3. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig.	Keterangan
Kompensasi <i>Financial</i> (X_1)	X _{1.1}	0,879	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,901	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,975	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,932	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,81	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,917	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,971	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,931	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,961	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,867	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,947	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,882	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,976	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,958	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,971	0,000	Valid
<i>Burn Out</i> (X_3)	X _{3.1}	0,626	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,836	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,961	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,957	0,000	Valid

Variabel	Item	R	Sig.	Keterangan
	X _{3,5}	0,947	0,000	Valid
	X _{3,6}	0,970	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,935	0,000	Valid
	Y ₂	0,885	0,000	Valid
	Y ₃	0,942	0,000	Valid
	Y ₄	0,915	0,000	Valid
	Y ₅	0,873	0,000	Valid
	Y ₆	0,943	0,000	Valid
	Y ₇	0,963	0,000	Valid
	Y ₈	0,863	0,000	Valid
	Y ₉	0,965	0,000	Valid
	Y ₁₀	0,869	0,000	Valid

Sumber : Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan paparan hasil uji validitas pada tabel 1, maka diketahui jika seluruh item pernyataan pada setiap variabel (kompensasi *financial* (X₁), disiplin kerja (X₂), *burn out* (X₃), kinerja pegawai (Y)) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan jika seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

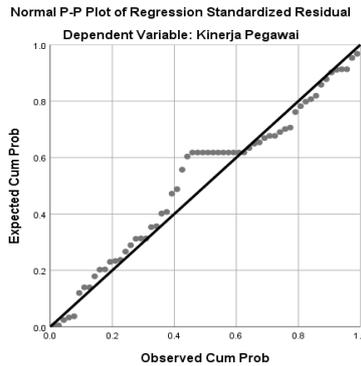
Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Keterangan
Kompensasi <i>Financial</i> (X ₁)	0,977	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,971	0,60	Reliabel
<i>Burn Out</i> (X ₃)	0,947	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,976	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, maka diketahui jika variabel kompensasi finansial (X₁), disiplin kerja (X₂), *burn out* (X₃), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga data dalam penelitian dinyatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, maka diketahui jika plot menyebar mengikuti garis diagonal yang membagi bidang. Hal ini menunjukkan jika data penelitian terdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

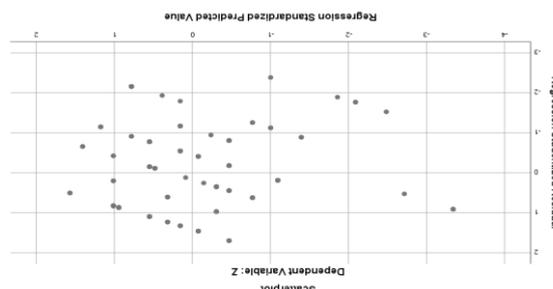
Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>	Keterangan
Kompensasi <i>Financial</i> (X_1)	0,977	Linier
Disiplin Kerja (X_2)	0,665	Linier
<i>Burn Out</i> (X_3)	0,654	Linier

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 3, maka diketahui jika kompensasi finansial (X_1), disiplin kerja (X_2), dan *burn out* (X_3) memiliki nilai signifikansi pada *Deviation from Linierity* $> 0,05$. Hal ini membuktikan jika terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2, maka diketahui jika titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka jika demikian penelitian dikatakan terbebas gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi <i>Financial</i> (X_1)	0,618	7,825	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,529	3,538	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Burn Out</i> (X_3)	0,587	4,043	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4. di atas, maka diketahui jika seluruh variabel (kompensasi *financial* (X_1), disiplin kerja (X_2), dan *burn out* (X_3)) memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan jika tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Kompensasi <i>Financial</i> (X_1)	0,412	2,940	0,005	H ₁ diterima
Disiplin Kerja (X_2)	0,682	4,219	0,000	H ₂ diterima
<i>Burn Out</i> (X_3)	0,368	3,699	0,095	H ₃ diterima
Konstanta (a)			0,958	
Nilai Korelasi @			0,991	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,981	
Fhitung			980,550	
Signifikansi F			0,000	
Y			Kinerja Pegawai	

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, maka berikut merupakan pemaparan terkait dengan persamaan regresi yang didapatkan :

$$Y = 0,958 + 0,412 (X_1) + 0,682 (X_2) + 0,368 (X_3)$$

- 1) Nilai konstantan sebesar 0,958 diartikan apabila kompensasi *financial*, disiplin kerja, dan *burn out* nilainya tetap dan tidak mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai nilainya juga akan tetap sebesar 0,958.

- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi *financial* (X1) sebesar 0,412 yang bernilai positif dan searah, maka ketika kompensasi *financial* naik 1 satuan, maka kinerja pegawai juga ikut meningkat sebesar 0,412 dengan asumsi bawa variabel lainnya bernilai konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,682 yang bernilai positif dan searah, maka ketika disiplin kerja naik 1 satuan, maka kinerja pegawai juga ikut meningkat sebesar 0,682 dengan asumsi bawa variabel lainnya bernilai konstan.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel *burn out* (X3) sebesar 0,368 yang bernilai positif dan searah, maka ketika *burn out* naik 1 satuan, maka kinerja pegawai juga ikut meningkat sebesar 0,368 dengan asumsi bawa variabel lainnya bernilai konstan.

Uji t

**Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Hipotesis	Analisa	Keterangan
Kompensasi <i>financial</i> terhadap kinerja pegawai	2,940 > 2,001 dengan nilai signifikansi 0,005 < 0,05	H _{a1} = diterima
Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai	4,219 > 2,001 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05	H _{a2} = diterima
<i>Burn Out</i> terhadap kinerja pegawai	1,699 > 2,001 dengan nilai signifikansi 0,015 < 0,05	H _{a3} = ditolak

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6, maka berikut merupakan pemaparannya :

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_a)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui nilai Signifikansi untuk kompensasi *financial* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,940 > 2,001 sehingga dapat disimpulkan jika kompensasi *financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_a)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui nilai Signifikansi untuk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 4,219 > 2,001 sehingga dapat disimpulkan jika disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_a)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui nilai Signifikansi untuk *burn out* terhadap kinerja pegawai sebesar $0,095 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,699 < 2,001$ sehingga dapat disimpulkan jika *burn out* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi <i>Financial</i> (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan <i>Burn Out</i> (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	980,550	2,54	0,000	H_{a4} diterima

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7, maka diketahui jika kompensasi financial (X_1), disiplin kerja (X_2), dan *burn out* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $980,550 > 2,54$.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

R	R^2	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,991 ^a	0,981	0,980	1,203

Sumber: Hasil *output* SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 pada tabel 4.17, maka diketahui jika nilai *R Square* pada variabel kompensasi financial (X_1), disiplin kerja (X_2), dan *burn out* (X_3) sebesar 0,981. Hal ini menunjukkan jika ketiga variabel bebas mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 98,1%. Sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian, misalnya beban kerja, kepemimpinan transformasional, produktivitas kerja, dan masih banyak lagi.

4. INTERPRETASI DATA

Pengaruh Kompensasi *Financial* Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui nilai Signifikansi untuk kompensasi *financial* terhadap kinerja pegawai sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,940 > 2,001$ sehingga dapat disimpulkan jika kompensasi *financial* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.

Menurut Rivai, (2021) kompensasi *finansial* tidak langsung adalah kompensasi dalam bentuk uang yang pembayarannya tidak langsung dibayarkan kepada karyawan, biasanya kompensasi ini membutuhkan waktu tertentu untuk pembayarannya. Sementara itu, untuk kompensasi *finansial* langsung merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan dan diterima langsung oleh karyawan dalam waktu pembayaran itu juga. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumawardani *et al.*, (2020) yang menyatakan jika kompensasi *financial* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui nilai Signifikansi untuk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,219 > 2,001$ sehingga dapat disimpulkan jika disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.

Menurut Pendapat (Tyas & Sunuharyo, 2018) Disiplin kerja merupakan sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Anwar *et al.*, (2022) yang mana penelitiannya menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Burn Out* Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka diketahui nilai Signifikansi untuk *burn out* terhadap kinerja pegawai sebesar $0,095 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,699 > 2,001$ sehingga dapat disimpulkan jika *burn out* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.

Burn out merupakan suatu kondisi kelelahan yang melibatkan kekuatan fisik, emosional, dan motivasi yang berkurang secara signifikan sebagai akibat dari stres yang berkepanjangan atau rasa frustrasi yang terus-menerus. Hal ini dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti konflik peran di tempat kerja, tingkat gaji atau upah yang dianggap tidak memadai, serta kurangnya pengakuan atau sistem penghargaan terhadap kinerja yang baik. *Burn out* sering kali menghasilkan perasaan depresi dan penurunan motivasi yang menyeluruh, mempengaruhi kesejahteraan fisik, emosional, dan mental individu dalam situasi di mana mereka terus-menerus terlibat secara emosional melebihi batas yang sehat. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Rahmadani et al, (2023) yang menyatakan jika variabel *burn out* tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi *Financial*, Disiplin Kerja, dan *Burn Out* pada Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16, maka diketahui jika kompensasi finansial (X_1), disiplin kerja (X_2), dan *burn out* (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $980,550 > 2,54$.

Diketahui jika Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan *Burn Out* perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerja Pegawai RSUD Kilisuci sehingga perlunya dilakukan penelitian ini, Variabel Kompensasi Finansial pada penelitian ini sangat penting untuk menunjang ke makmuran pegawai maka hal tersebut tentunya juga akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Syach et al., (2023) yang menyatakan jika kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.
- 2) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.
- 3) Burn Out (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.
- 4) Kompensasi finansial (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Burn Out (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kilisuci Kota Kediri.

Saran

- 1) Bagi Operasional

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada RSUD Kilisuci Kota Kediri diantaranya, sebaiknya Rumah Sakit dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan untuk dapat menjaga kinerja yang telah diberikan selama ini, selain itu pihak rumah sakit juga harus melakukan pemantauan terhadap disiplin kerja karyawannya supaya tercipta lingkungan kerja yang tertib, serta rumah sakit dapat memperhatikan burn out yang mungkin saja dialami oleh beberapa karyawan hingga mengganggu kinerja yang dimiliki. Jika RSUD ilisuci mampu berlaku demikian, maka dapat diupayakan para karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki selama ini.

- 2) Bagi Akademik

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel diluar variabel yang telah diteliti, hal ini bertujuan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam sebuah penelitian terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7.
- Anwar, M., Pakya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh human capital, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 353–367.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson.
- Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke 9). Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke 9). Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi kedua). BPFE.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT EL-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*.
- Husaini, A. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 6–18.
- Ihsan, N., Anwar, & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto. (2020). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 583–592.
- Ni'mah, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gradial Perdana Perkasa Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12, 1–20.
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Wiliamin, J. (2023). Pengaruh burnout dan work life balance terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *JMBK Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>

- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8, 80–88.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi kedua). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Kencana Prenada Media Group.
- Syach, A. R., Herawaty Purnama, Y., & Syach, A. R. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(5), 76–81.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.