



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ATMA JAYA  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi**

**Oleh :**

**NIAT HATIWAU  
NPM : 17253110789**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : NIAT HATI WAU  
**NPM** : 1725310789  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KEJANG** : SI (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT  
ATMA JAYA DI KARTA

MEDAN, JULI 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

  
(INGRIDIA SIREGAR, SE., M.Si.)



(RIZKYA NITA, SH., M.Hum.)

**PENYEMBAH I**

  
(IDRI KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si.)

**PENYEMBAH II**

  
(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si.)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NIAT HATI WADI  
N.P.M : 1725110789  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S I ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT  
ATMA JAYA JAKARTA



ANGGOTA II

( Endi Wahyuni, SE., MSi )

MEDAN, 2 Juli 2019

ANGGOTA I

( Dr. Kiki Parida Parida, SE., MSi )

ANGGOTA III

( Niat Ahmad, SE., MSi )

ANGGOTA IV

( Dr. Muhamad Tayib Dasliy, SE., MSi )



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang beranda tercantum dibawah ini

Nama : Nurhan Nur  
Npm : 1725110789  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Alamat : Jl. Gowa No. 12 Sukadono Tegayung Glasta

Dengan ini saya mengajukan permohonan untuk diberikan surat keterangan lengkap pada  
Fakultas Sosial Sains Universitas Permangutan Ponorogo

sehubungan dengan keperluan saya untuk keperluan lain agar perbaikan  
saya diawasi yang akan datang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat  
dipertanggungjawabkan.

Makur, 11/11/2019



NURHAN NUR



acc. bid  
4/24/19

ke Jhd Lux  
SF  
31/7/2019  
Ami W

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AUMAJAYA  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

Dibuat untuk Memenuhi Persyaratan  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**NINI HATIWAJ  
NPM : 1725310789**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



Acc Saang Mga Hgaw  
13/5/2019

*[Handwritten signature]*  
Emf W

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINETIKA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ALMA JAYA  
JAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Ujian Akhir Mengetahui Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh :

*Acc Saang Mga Hgaw  
13/5/2019*  
*[Handwritten signature]*

**NIATIATI WATI  
NPM : 1725310789**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**2019**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Telp. 061 8458000 / 061 800 1005 Medan

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERIKANAN

(TERAKREDITASI)  
 (PENGAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (PENGAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap  
 No. Tgl. Lahir  
 Pekerjaan  
 Alamat  
 Kota

1. NATHATI WAJ  
 2. HULAWATI WAJ, 28 Februari 1991  
 3. 1705110785  
 4. Manajamen  
 5. Menajemen SDN  
 6. 121 SKS, IPK 2, 11

Alamat yang telah diujikan

ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dan judul di :

Judul Skripsi	Persetujuan
PERAGUAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KELOMPOK KARYAWAN BUKAN SAKIT ATAS NYA JAKARTA	<input checked="" type="checkbox"/>
MENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMIHUSAKT ATAS NYA JAKARTA	<input type="checkbox"/>
MENYARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KINERJA PELANCONG BUMIHUSAKT ATAS NYA JAKARTA	<input type="checkbox"/>

Perini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu dan judul di bawah ini

(Dr. Chahid Alamsyah, W.I., Ph.D.)

Medan, 14 Agustus 2015  
 Pengohon  
  
 (NATHATI WAJ)

Nama :  
 NPM :  
 Disetujui oleh :  
 Dekan  
  
 (Dr. Surya Hita Sidi Muttam)  
 Tanggal : 14/08/2015  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (HULAWATI SPEGAR, SE, M.Si)

Nama :  
 NPM :  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (A. Kiki Firda Sariwa, SE, MSi)  
 Tanggal : 10/08/2015  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 (Sari Sidiqun, SE, MSi)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan  
 Email : fssosa@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id  
 Medan – Sumatera Utara – Indonesia

Nomor : 17 / FSSM / 2019

Medan, 11 Februari 2019

Tempat : Pekanbaru

Kepada Yth Bapak/Ibu  
 Direktur BSN Atma Jaya Jakarta

Di  
 Jl. Ploih Baru No.2, Jakarta Timur

Dengan hormat,  
 Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saudara

Nama : Nurul Huda  
 NIM : 1725110180  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Prodi : Manajemen  
 Alamat : Medan

adalah mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang bermaksud akan mengajukan permohonan untuk mengikuti kegiatan Bapokelba tingkat dibidang Manajemen dengan judul:

**"Pengaruh Kompausasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta"**

Selubungan dengan itu kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat menyediakan informasi dalam hal yang dibutuhkan serta dapat memberikan tanggapan selinggen pada saat yang bersangkutan telah diijazahkan oleh Bapak/Ibu untuk mengikuti kegiatan ini – cara dan prosedur yang diperlukan untuk keperluan informasi penulisan Skripsi

Demikian hal ini kami sampaikan atas kerendahan hati kami ucapkan terima kasih.

Dekan

  
 Dr. Surya Nisa S.H., M.Hum

Keputusan  
 Asip

Fakultas Sosial Sains

Program Studi Manajemen Program Studi Sistem Administrasi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Airredhau 8

Airredhau 8

Airredhau 8

Kampus Baru

Jakarta, 14 Maret 2019

Nama : 118a/Ura-07/2019  
 Lampiran : -  
 Perihal : Surat Jawaban Permohonan Penelitian

Kepada Yth.  
 Dekan Fakultas Sosial Sains  
 Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5  
 Medan, Sumatera Utara

Dengan hormat,

Merujuk pada surat perihal permohonan izin penelitian di RS Atma Jaya, maka pada prinsipnya permohonan tersebut dapat dilakukan di Rumah Sakit Atma Jaya. Adapun nama peneliti dan judul penelitian yang diberikan ini adalah sebagai berikut:

Nama	NIM	Judul	Prodi	Biaya	Keterangan
Madiant Gau	1725110759	Peranan Empedias dan Meflunolam pada Terpapar Sistem Karyawan di Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta	Manajemen	Ru. 200.000,-	Pembayaran dilakukan bulan Maret 2019

Adapun pembayaran kegiatan tersebut dapat dilakukan melalui transfer ke Bank BCA  
 Rekening No. Rek. 168.304.5245 a.n. Yayasan Atma Jaya. A.ku transfer dapat dikirim ke email  
 ke: [diMat.ura@atmajaya.com](mailto:diMat.ura@atmajaya.com).

Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi bagian SDM (SeratUdi) : (021) 6615 17.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



Dr. Meta Dewi Thedja, M. Biomed., Ph. D.  
 Direktur Utama RS



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
 Jl. Genl. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (051) 815567-  
 website : www.upabudi.ac.id email : info@upabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : **SOSIAL SAINS**  
 Pembimbing I :  
 Pembimbing II : Eni Wulandari, SE, M.Si  
 Mahasiswa : **NIATHATI WAU**  
 Program Studi : **Manajemen**  
 NIM : **1725310789**  
 Judul Penelitian :  
 Tugas Akhir Skripsi : Analisis Pengaruh dan Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Produk Saat Pandemi Covid-19

HARI/TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10 Mei 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun skripsi awal dan cover, daftar isi, dan daftar isi</li> <li>Menyusun kerangka berpikir</li> </ul>		
13 Mei 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun kerangka berpikir dan isi bab 1 dan 2</li> <li>Menyusun isi bab 3</li> </ul>		
17 Mei 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyusun isi bab 3 dan 4</li> <li>Menyusun isi bab 5</li> </ul>		
20 Mei 2019	Ace Sibang Mega Hyas		

  
 Eni W

13/5/2019

Medan, 10 Mei 2019  
 Diberikan Disetujui oleh :  
 Galang



  
 Dr. Surya Njia, S.H., M.Hum.



Hal: Surat Perintah Pjs

Profesi: Guru

Surabaya, 29 Mei 2015  
 Bapak/Ibu: Bapak/Ibu Pjs  
 Bapak/Ibu: Bapak/Ibu Pjs  
 Bapak/Ibu: Bapak/Ibu Pjs  
 Bapak/Ibu: Bapak/Ibu Pjs

Telah diterima  
 berkas persyaratan  
 dapat di proses  
 Medan, 29 MAY 2015  
 UNPAD

**TEGUH WIDYADANA, S.Pd, M.Pd.**

Berikut ini data yang terdapat dalam surat perintah pjs:

Nama: NURITA, A.S.  
 Tempat dan Tanggal Lahir: KOTA BOGOR, 10/05/1988  
 Jenis Kelamin: Perempuan  
 No. KTP: 3730 0000  
 No. NIK: 3702 01010  
 No. NIP: 0000000  
 No. NID: 0000000000  
 No. NIK: 3702 01010  
 No. NID: 0000000000

Melampirkan surat pengantar dari kepala sekolah yang bersangkutan, dan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.

- 1. Melampirkan surat pengantar dari kepala sekolah yang bersangkutan.
- 2. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 3. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 4. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 5. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 6. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 7. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 8. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 9. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 10. Melampirkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.

1. [KOP] Surat Perintah Pjs	Rp. 500.000
2. [KOP] Surat Pernyataan	Rp. 1.000.000
3. [KOP] Surat Pernyataan	Rp. 1.000.000
4. [KOP] Surat Pernyataan	Rp. 1.000.000
<b>Total Biaya</b>	<b>Rp. 3.500.000</b>

Urutan Tag: **M**

**Dr. Saiful Huda, S.Pd., M.Pd., M.Pi.**  
 Ketua Fakultas Pendidikan IPS, UNPAD

**Teguh Widyananda, S.Pd., M.Pd.**  
 Wakil Ketua Fakultas Pendidikan IPS, UNPAD

- 1. Untuk mendapat surat perintah pjs, maka harus menyerahkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 2. Untuk mendapat surat perintah pjs, maka harus menyerahkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.
- 3. Untuk mendapat surat perintah pjs, maka harus menyerahkan surat pernyataan dari kepala sekolah yang bersangkutan bahwa surat perintah pjs tersebut adalah untuk menggantikan guru yang sedang cuti.

**TANDA BILAS PUSTAKA**  
 No. 2399 / 600 / 600  
 Dinyatakan tidak ada tungguk  
 pajak dengan UPE Perpustakaan  
 Medan, 29 MAY 2015  
 UNPAD  
 Perpustakaan

# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 15/05/2019 17:15:47

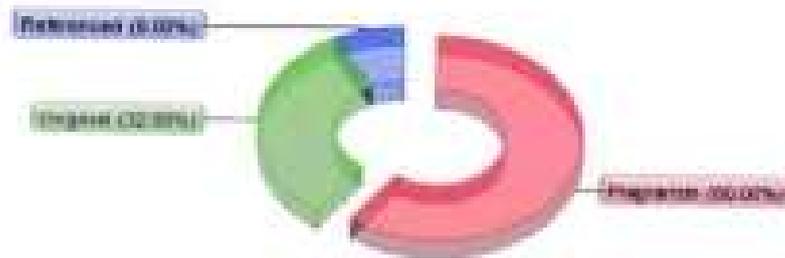
## "NIATHATI WAU \_1725310789 \_ MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi \_License#4



2019-5/19

### Relation chart:



### Distribution graph

#### Comparison Prosat Hayati, Detected language Indonesian on an issue of plagiarism:

- 1. (a) URL: http://www.studocu.com/id/document/universitas-panca-budi/management/niathati-wau-1725310789-manajemen
  - 2. (b) URL: http://www.studocu.com/id/document/universitas-panca-budi/management/niathati-wau-1725310789-manajemen
  - 3. (c) URL: http://www.studocu.com/id/document/universitas-panca-budi/management/niathati-wau-1725310789-manajemen
- [other Sources]

#### Processed resources details:

2nd - 11/7/40 - Failed

[other Sources]

#### Important notes:

Wikipedia: Google Books: Other writing services: Anti-plagiarism





## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta. (2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta. (3) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian *survey*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 60 karyawan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,224 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ), dengan  $\Delta R^2$  Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,209 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ), dengan  $\Delta R^2$  konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024. (3) kompensasi ( $\beta$ ) 0,205 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,189 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,001$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta, dengan  $\Delta R^2$  adalah sebesar 0,047.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*This study aimed to determine: (1) The effect of Compensation towards the employee performance in Atma Jaya Hospital Jakarta; (2) The effect of work motivation toward the employee performance in Atma Jaya Hospital Jakarta;; (3) The effect of Compensation and Work Motivation simultaneously towards the employee performance in Atma Jaya Hospital Jakarta;. This study was categorized as a survey research, with the research instrument in form of questionnaire. This study was a population research with 60 employees used as corespondents. This research employed Confirmatory Factor Analysis to test the instrument validity and used Cronbach Alpha to test the instrument reliability. The analysis technique used in this research was the multiple linear regression. The findings of this research were: (1) Compensation had positive effect towards the employee performance in Atma Jaya Hospital Jakarta; in amount of ( $\beta$ ) 0.224 (\*\*  $p < 0.01$ ;  $p = 0.000$ ), with  $\Delta R^2$  Compensation towards the employee performance was 0,027. (2) Work motivation had positive effect towards the employee performance in Atmajaya Hospital Jakarta; in amount of ( $\beta$ ) 0.209 (\*\*  $p < 0.01$ ;  $p = 0.000$ ), with  $\Delta R^2$  conflict towards the employee performance was 0,024. (3) Compensation ( $\beta$ ) 0.205 (\*\*  $p < 0.01$ ;  $p = 0.005$ ) and work motivation ( $\beta$ ) 0.189 (\*\*  $p < 0.01$ ;  $p = 0.000$ ) had positive effect towards the employee performance in Atma Jaya Hospital Jakarta;, with  $\Delta R^2$  in amount of 0.047.*

*Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah .....	7
2. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II         LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Indikator Kinerja.....	12
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	13
d. Penilaian Kinerja .....	13
e. Tujuan Penilaian Kinerja .....	14
f. Tahapan Penilaian Kinerja .....	14
2. Kompensasi .....	15
a. Pengertian Kompensasi .....	15
b. Tujuan dan Asas Kompensasi.....	16
c. Bentuk-bentuk Kompensasi.....	18
d. Insentif .....	19

3. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi.....	22
b. Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	24
c. Membangun Motivasi.....	24
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Konseptual .....	30
D. Hipotesis.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
D. Variabel Penelitian dan Pengertian Operasional.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	44
a. Sejarah Perusahaan.....	44
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	47
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
c. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan....	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
a. Data Variabel X1 (Kompensasi) .....	49
b. Data Variabel X2 (Motivasi Kerja).....	56
c. Data Variabel Y (Kinerja).....	63
4. Pengujian Kualitas Data .....	70
a. Pengujian Validasi Data .....	70
b. Pengujian Reliabilitas.....	73
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	74
a. Uji Normalitas Data .....	75
b. Uji Multikolinieritas.....	76
c. Uji Heteroskedastisitas .....	77
6. Regresi Linier Berganda .....	78
7. Uji Kesesuaian .....	79
a. Uji Signifikan Simultan .....	79
b. Uji Signifikan Parsial .....	81
c. Uji Koefisien Determinasi .....	82
B. Pembahasan.....	83

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan.....	85
	B. Saran.....	85

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**KUESIONER**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Skor Berdasarkan Skala Likert.....	39
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.6 Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu .....	50
Tabel 4.7 Saya terima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan .....	50
Tabel 4.8 Saya setuju cara perusahaan memberikan kompensasi.....	51
Tabel 4.9 Saya terima gaji dari perusahaan merupakan imbalan atas Pekerjaan saya .....	52
Tabel 4.10 Saya mendapat bonus dari perusahaan apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan .....	52
Tabel 4.11 Saya mendapat Tunjangan Hari Raya setiap tahun .....	53
Tabel 4.12 Saya senang pimpinan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi .....	54
Tabel 4.13 Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan .....	54

Tabel 4.14	Saya merasa selama bekerja di perusahaan mendapatkan Jaminan kesehatan .....	55
Tabel 4.15	Saya merasa terlindungi oleh adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan .....	56
Tabel 4.16	Saya memberi pengaruh positif untuk memotivasi setiap karyawan dalam bekerja .....	57
Tabel 4.17	Saya merasa senang atas pengakuan dari perusahaan yang membuat para karyawan lebih giat bekerja .....	52
Tabel 4.18	Saya termotivasi bekerja karena pihak perusahaan peduli akan prestasi yang dicapai .....	58
Tabel 4.19	Saya termotivasi bekerja karena kepribadian para karyawan yang saling mendukung .....	59
Tabel 4.20	Saya diberi tanggungjawab memotivasi dalam bekerja secara profesional .....	59
Tabel 4.21	Saya bersemangat dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan ..	60
Tabel 4.22	Saya merasa nyaman bekerja karena kedekatan hubungan antar karyawan .....	61
Tabel 4.23	Saya termotivasi bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi .....	61
Tabel 4.24	Saya termotivasi bekerja karena gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya .....	62
Tabel 4.25	Saya semangat bekerja karena lingkungan yang nyaman .....	63
Tabel 4.26	Saya memberikan kualitas kerja kepada perusahaan sesuai dengan profesi saya .....	64
Tabel 4.27	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan ..	64

Tabel 4.28	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik didasarkan atas ketepatan dalam menyelesaikan tugas .....	65
Tabel 4.29	Saya menjamin kehadiran saya dalam bekerja sebagai kinerja baik .....	66
Tabel 4.30	Saya berani mengambil resiko dalam setiap menjalankan kepekrjaan .....	66
Tabel 4.31	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya .....	67
Tabel 4.32	Saya selalu mengikuti prosedur .....	67
Tabel 4.33	Saya terampil dalam pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	68
Tabel 4.34	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan .....	69
Tabel 4.35	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan .....	69
Tabel 4.36	Hasil Uji Validitas X1 (Kompensasi) .....	71
Tabel 4.37	Hasil Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja) .....	72
Tabel 4.38	Hasil Uji Validitas Y (Kinerja) .....	72
Tabel 4.39	Hasil Uji Reliabilitas X1 (Kompensasi) .....	74
Tabel 4.40	Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel 4.41	Regrasi Linier Berganda .....	79
Tabel 4.42	Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	80
Tabel 4.43	Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	81
Tabel 4.44	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	76
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	78

## **KATA PENGANTAR**

Tiada kata yang lebih indah, selain puji dan syukur saya haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan kurnia yang telah Ia limpahkan kepada saya, di dalam memulai dan menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul “ PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ATMA JAYA JAKARTA”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini, banyak memperoleh dukungan dan arahan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang turut memberikan kemudahan dan semangat untuk penulisan skripsi ini.
4. Bapak Suwarno, SE.MM, selaku Pembimbing Akademik
5. Ibu Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.,Si, selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Emi Wakhyuni, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan di dalam perbaikan skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada Provinsial dan Dewan Pimpinan SCMM Provinsi Indonesia yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk melanjutkan studi .
9. Para Susterku di Komunitas St. Mikael dan St. Gabriel Medan yang telah mendukungku untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang mendukung saya dalam penulisan skripsi ini
11. Teman-teman Kelas KK2LC yang telah memberi bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Medan, April 2019

Penulis

**Niathati Wau**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Where there’s a will there’s a way ”**

*Integritas tanpa pengetahuan itu lemah dan tak berguna, dan  
pengetahuan tanpa integritas itu bahaya dan mengerikan  
(Samuel Johnson)*

Rahasia kegembiraan dalam bekerja terangkum dalam satu kata – ISTIMEWA. Guna mengerti bagaimana mengerjakan sesuatu dengan baik adalah menikmatinya  
(Pearl S. Buck)

### **Persembahan kepada :**

- Tuhan yang membimbing dan menyertai dalam penulisan skripsi ini.
- DPP & Para Suster SCMM yang telah memberi kesempatan untuk melanjutkan studi
- Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2017 dan semua orang yang berjasa dalam menyelesaikan kuliah saya ini.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para karyawan mungkin akan menghitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Menurut (Wibowo 2013:7) kinerja adalah tentang melakuakna pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut (Kasmir 2015:181) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Mulyadi 2015:11) "untuk meningkatkan produktifitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mensejahterakan karyawan dan meningkatkan prestasi dan kinerja seluruh karyawan", sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya.

Menurut Wibowo (2015:289) “Seseorang memberikan waktu dan tenaganya untuk perusahaan dan sebagai balasannya perusahaan memberikan imbalan. Strategi yang digunakan untuk memberikan imbalan akan berpengaruh pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Pemberian imbalan yang tepat akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan swasta maupun di instansi pemerintah. Baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari motivasi kerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya untuk mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan seperti masuk kerja secara tepat waktu, melakukan aktivitas atau kerja kantor pada jam kerja, patuh pada prosedur kerja, dan loyal terhadap perusahaan.

Dalam hal ini, motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang ia kerjakan. Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan penunjang keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang perusahaan berikan kepadanya. Selain uang dan barang, pemberian perhatian dari pimpinan terhadap karyawan serta penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Kinerja karyawan memang harus terus ditingkatkan, mengingat persaingan di era ini semakin tinggi, menurut (Wibowo 2015:187) “pengawasan dan balas jasa dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu dan tim sebagai dasar untuk memberikan bonus yang sesuai serta digunakan untuk meningkatkan

kinerja karyawan". Peningkatan kinerja mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Berdasarkan pengalaman organisasi banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya misalnya faktor yang berasal dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya seperti motivasi kerja, kompensasi, pemberdayaan, kompetensi, pembinaan sumber daya manusia komitmen dan kepuasan kerja ( Wibowo, 2017:237)

Selain faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau pengguna tenaga kerjanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas kerja karyawan, *cost of living*, (biaya hidup), posisi kerja karyawan dan jenis sifat pekerjaan. ( Hasibuan 2016:117) .

Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta adalah sebuah rumah sakit swasta Katolik didirikan pada bulan Juni 1976. Dengan Visi "Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Utama Fakultas Kedokteran Unika Atma Jaya yang Kristiani, Unggul, Peduli, Profesional, dan Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi."

## Misi

1. Menyelenggarakan dan mengembangkan layanan kesehatan komprehensif yang bermutu dan mengutamakan keselamatan pasien sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, didukung dengan pengelolaan RS secara profesional dan berdasarkan nilai-nilai Kristiani.
2. Menyediakan sarana dan iklim pembelajaran yang kondusif bagi mahasiswa FK dalam upaya menghasilkan dokter yang memiliki kompetensi medik, kepekaan sosial, kesadaran, sikap dan perilaku etis, serta mampu menunjang kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi.
3. Menyediakan sistem SDM yang mempunyai etos kerja yang andal, pemberdayaan warga RSAJ menjadi pribadi dengan integritas tinggi yang senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan kemampuan bekerja sama.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkesinambungan dan melaksanakan pengembangan karier dan pendidikan yang berkelanjutan.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Atma Jaya dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan.

Dalam kondisi masyarakat sekarang sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia walupun aktivitas organisasi itu mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya organisasi tidak akan tercapai, dengan

demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan ataupun bimbingan dari manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada umumnya, upaya mewujudkan tujuan organisasi salah satunya adalah dengan mempunyai pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi, tuntutan perbaikan kinerja karyawan sekaligus perbaikan kualitas hasil (*output*) seringkali tidak diikuti dengan peningkatan kesejahteraan pegawai. Besarnya Kompensasi dilingkungan organisasi atau institusi seringkali memunculkan permasalahan yang dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi dengan motivasi yang lebih baik. Berkaitan dengan kinerja tersebut juga diperlukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pegawai administrasi, karena pembinaan dan pengembangan pegawai adalah untuk membantu pegawai administrasi pada bagian pelayanan agar melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Tujuan penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk menilai kinerja secara umum dan agar dapat memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kinerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta dapat disebabkan oleh beberapa faktor.

Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara singkat dengan HRD Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta gaji para karyawan sudah UMR yang berlaku di Ibu kota Jakarta untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan masih merasa kurang. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para menjadi menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Minimnya motivasi di Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta menyebabkan lemahnya pelayanan bagian administrasi penunjang medis Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta karena pimpinan atau manajer kurang memberikan pelatihan pada karyawan.

Berdasarkan celah tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atmajaya Jakarta. Beberapa kompensasi yang diberikan pada karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta selain gaji antara lain: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dana pensiun, asuransi tenaga kerja, cuti hamil dan melahirkan serta cuti tahunan. Pembinaan terhadap motivasi terhadap perawat dan karyawan lain non perawat diberikan dalam bentuk pengajian rutin dan penyelenggaraan pelatihan motivasi secara khusus.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ATMAJAYA JAKARTA.”**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Karyawan merasa bahwa pemberian imbalan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.
- b. Karyawan merasa imbalan dan tunjangan yang mereka dapatkan tidak berbanding lurus dengan hasil kerja yang telah mereka berikan kepada rumah sakit.
- c. Karyawan mengalami penurunan motivasi kerja ditandai dengan pelayanan yang diberikan semakin buruk.
- d. Karyawan yang mengalami penurunan motivasi ini tidak dievaluasi karena para manajer tidak memahami teknik motivasi yang benar dalam meningkatkan dorongan semangat kerja bagi karyawan.
- e. Karyawan yang menganggap imbalan yang mereka terima tidak sesuai dan motivasi yang semakin menurun membuat hasil kerja dalam beberapa tugas juga turut menjadi buruk seperti pelayanan yang tidak baik kepada keluarga pasien dan yang utama pada tugas-tugas antar bagian seperti penyelesaian laporan kerja antar bagian tidak tepat waktu, tidak respon dalam melayani tenaga medis yang membutuhkan rekam medis, dan lain-lain

## **2. Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Atmajaya Jakarta.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian administrasi penunjang medis RS. Atma Jaya Jakarta
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian administrasi penunjang medis RS. Atma Jaya Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di bagian administrasi penunjang medis RS. Atma Jaya Jakarta?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bagian administrasi penunjang medis Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di bagian administrasi penunjang medis Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian administrasi penunjang medis Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta

##### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan

d. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pembaharuan dari penelitian, Rafi Jody Kurnia, (2015) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Peneliti mencoba mengganti beberapa variabel dari penelitian yang dijadikan referensi yaitu dengan judul Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta. Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada:

1. Metode Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan model penelitian kuantitatif. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan

2 (dua) variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja karyawan.

3. Jumlah Sampel (n) : Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 136 orang, sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang.
4. Tahun Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
5. Lokasi Penelitian : Pada penelitian terdahulu dilakukan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dan penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Atmajaya Jakarta Jl. Pluit Raya No. 2 - Jakarta Utara.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli untuk mendefinisikan kinerja. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Widodo, (2015:131). Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Marwansyah (2016:229) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Widodo (2015:131) Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/non materian. Nawawi, (2011:131) Dari beberapa pengertian di atas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan

karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari berbagai pendapat para ahli tentang kinerja, penulis berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pemberian diri seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tujuan dan maksud perusahaan.

#### **b. Indikator Kinerja**

Widodo (2016:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan; merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan
- 2) Standar; merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai
- 3) Umpan balik; merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja
- 4) Alat atau sarana; merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan
- 5) Kompensasi; merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

- 6) Kompetensi; merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik
- 7) Motif; merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- 8) Peluang Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Selanjutnya menurut Mathis (2011:378) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

- 3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

#### 4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

#### 5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Motivasi Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### d. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2010:322) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa

standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang lain yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut Nawawi (2011:236) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:232) Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

#### **e. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016:232) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasikan tujuantujuan pengembangan yang spesifik
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

## **f. Tahapan Penilaian Kinerja**

Proses penilaian menurut Dessler (2010:327) terdiri dari tiga tahap:

- 1) Pendefinisian pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.
- 2) Penilaian kinerja, berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah diterapkan
- 3) Sesi umpan balik, disini atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan dan membuat rencana untuk mengembangkan apapun yang dibutuhkan

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–

pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari berbagai pendapat para ahli tentang kompensasi, penulis berkesimpulan bahwa kompensasi adalah hak setiap orang atau karyawan yang bekerja pada perusahaan sebagai balas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan.

## **b. Tujuan Dan Asas Kompensasi**

Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi
- 2) Kepuasan kerja Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
- 3) Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah
- 4) Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
- 5) Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turn over* yang relatif kecil
- 6) Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik
- 7) Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya
- 8) Pengaruh buruh Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:263)), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menghargai kinerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan bermutu
- 5) Mengendalikan biaya-biaya
- 6) Memenuhi peraturan

Memenuhi peraturan-peraturan legal menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- 1) Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

- 2) Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya.

Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten

### **c. Indikator Kompensasi**

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- 1) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi

kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

- 2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

### **3. Motivasi Kerja**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apa bila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi

Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di satu sisi mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi

Untuk menginspirasi seseorang untuk bekerja, seorang individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan cara terbaik, kita perlu membuka motivasi pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang dimulai mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjanya.

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Menurut Hughes (2012:310) Motivasi adalah sebagai apapun yang memberikan tujuan, intensitas, dan kegigihan pada perilaku. Sedangkan Widodo, (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus

menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Sedarmayanti (2016:257) Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sementara itu, Hartatik (2018): berpendapat bahwa motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu . Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Hasibuan, (2017:145) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Manulang (2002:281) Motivasi yaitu apa yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan sesuatu kegiatan. Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas, penulis berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang berguna dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **b. Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

#### **c. Membangun Motivasi**

Menurut Wibowo (2016:324). Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

1) Menilai sikap

Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk bagaimana cara berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Kekuatan yang mendorong secara kuat mempengaruhi perilaku motivasional, karena itu penting untuk mempengaruhi asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif. Apabila kita mengutamakan pekerjaan maka kita akan sangat termotivasi dan karier kita akan mendapat keuntungan dari keberhasilan. Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi dari setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pimpinannya. Disamping itu, manajer perlu memperbaiki perintah dan pengendalian dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

2) Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik) tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik:

- a) Mempunyai komitmen untuk bekerja
- b) Melakukan kolaborasi dengan bawahan
- c) Mempercayai orang

- d) Loyal pada teman sekerja
- e) Menghindari politik kantor

3) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Manajemen yang motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. Diskusi dapat dilakukan secara formal maupun informal. Perlu dibuka kesempatan untuk menyampaikan pendapat berbeda yang sering menghasilkan konsensus. Untuk memotivasi anggota tim perlu melibatkan mereka yang akan terkena pengaruh dari keputusan manajer. Melibatkan pekerja pada tahap awal akan mendorong semua anggota tim merasa bahwa mereka dapat membuat perbedaan, namun manajer tidak boleh terlibat politik kantor.

4) Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan „budaya tidak menyalahkan“. Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang. Mengambil sikap konstruktif dan simpatik pada kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar ketakutan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

5) Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahannya dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu diperhatikan tidak merusak motivasi ditempat kerja. Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan didepan publik, memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

6) Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyak inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang lain, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Kurnia (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta” menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Ningtyas (2016) dengan judul “pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Greenfields Indonesia” menyimpulkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greenfields Indonesia

Damayanti (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta” bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.

Ramadhan, dkk (2015) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang, Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Syatoto (2017), dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perusahaan karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang.

Komara, dkk, (2014) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung mengatakan Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung.

Juliandiny (2016) dengan judul Kompensasi serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara ringkas penelitian terdahulu dibuat dalam Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel X</b>	<b>Variabel Y</b>	<b>Model Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Rafi Jody Kurnia (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”	Kompensasi Motivasi	Kinerja	Uji regresi linier berganda.	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
Agiel Puji Damayanti (2013)	“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”	Kompensasi Motivasi	<i>Kinerja</i>	Regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda).	Ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.
Iman Syatoto (2017),	“Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha tbk)	Kompensasi Motivasi	Analisis deskriptif	Uji regresi linier berganda.	terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perusahaan karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang.
Anton Tirta Komara, dkk, (2014)	“Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung	Kompensasi Motivasi Kepuasan kerja	Kinerja	Teknik korelasi & teknik analisis jalur	Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung.

Tiffany Juliandiny (2016)	Kompensasi serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang	Kompensasi Motivasi	Kinerja	<i>Cross sectional method,</i>	kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
<i>Oyira Emilia James 2015</i>	<i>Effect of reward system among health care workers performance: a case study of university of Calabar teaching hospital Calabar, Nigeria</i>	Kompensasi	Kinerja	<i>Cross sectional method,</i>	Pengharagaan dan pemberian imbalan berpengaruh positif terhadap kinerja para dosen di rumah sakit.
<i>Maryam Azar &amp; Ali Akbar Shafighi (2013)</i>	<i>The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation) Islamic Azad University Dehaghan Branch</i>	Motivasi	Kinerja	<i>Cross sectional method,</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Isfahan Revolusi Perumahan Islam

Sumber : Data diolah, 2019

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) adalah “Sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan”.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Menurut Hughes (2012:310) Motivasi adalah sebagai apapun yang memberikan tujuan, intensitas, dan kegigihan pada perilaku. Sedangkan Widodo, (2016:322) menyatakan motivasi

sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Sedarmayanti (2016:257) Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sementara itu, Hartatik (2018: berpendapat bahwa motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku suatu tujuan tertentu. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Menurut Terry tahun 2002 (dalam Hasibuan, 2017: 145) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan kompensasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan.

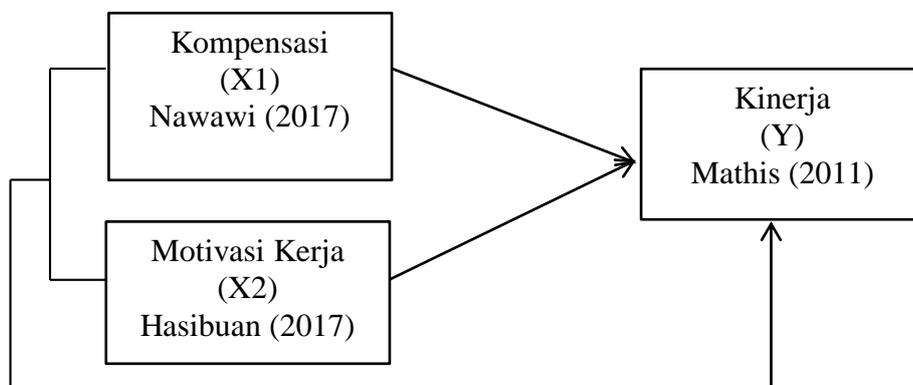
Simamora dalam mangkunegara (2012:14) mengemukakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2013) menyatakan ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Hal tersebut menjelaskan pemberian kompensasi dari perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan kinerja yang diciptakan oleh karyawan. Motivasi yang dimiliki juga sebaiknya bisa meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai.

Latar belakang, Demografi, Persepsi, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi, Sumber daya, Kepemimpinan, Kompensasi, Struktur, *Job Design*. Kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang wajar dan motivasi kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan kompensasi yang tinggi untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan. Manfaat penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan digunakan untuk mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam sebuah penilaian kinerja karyawan dilakukan secara objektif, tepat, dan didokumentasikan secara baik, sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan bertambah baik dan sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**



**D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara, kebenarannya masih harus dibuktikan. Jawaban sementara ini merupakan masih titik tolak untuk mengadakan penelitian sementara. Sesuai dengan uraian tersebut di atas, penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut:

1. Diduga secara Simultan Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta.
2. Diduga secara Parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta.
3. Diduga secara Parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sugiyono (2012; hal 12) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta yang beralamat di Jl. Pluit Raya No. 2 - Jakarta Utara. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2019 sampai dengan Maret 2019

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	NAMA KEGIATAN	KEGIATAN																					
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli	
		2019				2019				2019				2019				2019				2019	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Riset Awal / Pengajuan Judul	■																					
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■																	
3	Perbaikan / ACC Proposal					■	■																
4	Pengolahan Data						■	■	■														
5	Penyusunan Skripsi							■	■	■	■												
6	Bimbingan Skripsi				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
7	ACC Skripsi																			■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																					■	

Sumber : Rencana Penelitian 2019

### **C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

Populasi adalah jumlah keseluruhan responden, atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang ditetapkan atau dengan kata lain populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti (Singarimbun dkk, 2005). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta bagian administrasi penunjang medis berjumlah 60 orang. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak jumlah populasi, sehingga penelitian ini menggunakan sampel penelitian sensus.

#### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh dari objek penelitian seperti arsip bagian pengelolaan pegawai, data mengenai jumlah karyawan dan profil Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta yang beralamat di Jl. Pluit Raya No. 2 - Jakarta Utara.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian seperti jurnal-jurnal yang ada hubungannya dengan penelitian, penelitian terdahulu.

### **D. Variabel Penelitian dan Pengertian Operasional**

Penelitian ini menggunakan tiga (3) variabel yaitu: variabel Kompensasi (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), serta variabel terikat; Kinerja (Y). Definisi operasional dari masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
Kompensasi (X1)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan, (2017)	1. Gaji atau upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Menurut Nawawi (2017)	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual Menurut Sedarmawati, (2016)	1. Target kerja 2. Kualitas Kerja 3. Tanggungjawab Menurut Hasibuan (2017)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja (perestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo, (2015)	1. Kuantitas pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan 3. Keandalan dalam ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama Menurut Mathis (2011)	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis, 2019

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara:

#### **1. Studi Dokumentasi**

Dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta. Seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, data absensi karyawan, pelaksanaan kegiatan perusahaan dan lain sebagainya.

#### **2. Angket/ Kuisisioner**

Adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat-pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti dengan pengukuran skala likert yang mengandung pilihan jawaban seperti berikut:

**Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert**

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Sangat Setuju (SS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2012:93)

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya untuk mengetahui apakah angket memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Pengujian ini dilakukan terhadap 60 Karyawan penunjang medis di Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{tabel}$ . Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$  (Sunyoto, 2013).

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan

pemeriksaan output normal P-P plot, histogram dan uji KS. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot. Sedangkan grafik histogram ditunjukkan dengan kurva melengkung membentuk lonceng sempurna.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varians yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* pada *output SPSS*, dimana menurut Duwi Priyatno (2013) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### **4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2009). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Ketepatan regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fitnya*. Model analisis yang dikembangkan dalam penelitian ini tergambar dari persamaan antara variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan variabel bebas, yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi kerja (X<sub>2</sub>). Model hubungan Kinerja Karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien Regresi

e = *Standard Error*

## 5. Uji Hipotesis

Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dengan nilai uji F Statistik untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kemudian, uji t statistik digunakan menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H<sub>0</sub> ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H<sub>0</sub> diterima (Sugiyono, 2012).

### a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara terpisah atau parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri kompensasi, motivasi kerja pada kinerja yang merupakan variabel dependennya. Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

- 1)  $H_0: \beta_i \leq 0$  Artinya secara parsial variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- 2)  $H_1: \beta_i > 0$  Artinya secara parsial variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kriteria Penarikan Keputusan:

- (1) Terima  $H_0$  bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  signifikan  $t \geq \alpha$  0,05.
- (2) Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $t < \alpha$  0,05.

### b. Pengujian Secara Serempak/ Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y). Bentuk Pengujian yaitu:  $H_0: \beta_1 \beta_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1)  $H_0: \beta_2 = 0$  Artinya secara serempak (kompensasi dan motivasi kerja) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 2)  $H_1$ : Minimal satu  $\beta_i \neq 0$ , Artinya secara serempak (kompensasi dan motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kriteria Penarikan Kesimpulan:

- 1) Terima  $H_0$  bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau signifikan  $F \geq \alpha 0,05$ .
- 2) Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F < \alpha 0,05$ .

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ketepatan regresi dari sampel penelitian dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:97).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Rumah Sakit Atma Jaya**

###### **a. Sejarah Singkat**

Berdirinya RS Atma Jaya tidak lepas dari sejarah berdirinya Fakultas Kedokteran Universitas Atma Jaya. Peletakan batu pertama RS Atma Jaya dilakukan oleh Walikota Jakarta Utara Bapak Dwinanto pada tanggal 25 Juni 1973, didirikan diatas areal seluas 4.7 hektar di Jakarta Utara. Mulai berkarya pada bulan Juni 1976, dengan 120 tempat tidur dan saat itu sudah ada bagian Kebidanan dan Penyakit Kandungan, Penyakit Dalam, Penyakit Saraf dan Bagian Bedah. Rumah Sakit ini didirikan untuk menunjang pendidikan dan latihan calon-calon dokter serta menyelenggarakan pelayanan medis bagi kepentingan masyarakat Jakarta Utara. Pada tanggal 9 Mei 1977 Rumah Sakit Atma Jaya diresmikan oleh Gubernur DKI Jakarta Bapak Ali Sadikin.

Saat ini pelayanan Rumah Sakit Atma Jaya sudah jauh berkembang dibandingkan dulu. Layanan yang tersedia lebih lengkap dan didukung oleh dokter-dokter spesialis, sub spesialis dan dokter umum.

###### **b. Visi dan Misi**

Visi Rumah Sakit Atma Jaya adalah “Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Utama Fakultas Kedokteran Unika Atma Jaya yang Kristiani, Unggul, Peduli, Profesional, dan Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi.” Kemudian misi Rumah Sakit Adalah:

- 1) Menyelenggarakan dan mengembangkan layanan kesehatan komprehensif yang bermutu dan mengutamakan keselamatan pasien sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, didukung dengan pengelolaan RS secara profesional dan berdasarkan nilai-nilai Kristiani.
- 2) Menyediakan sarana dan iklim pembelajaran yang kondusif bagi mahasiswa FK dalam upaya menghasilkan dokter yang memiliki kompetensi medik, kepekaan sosial, kesadaran, sikap dan perilaku etis, serta mampu menunjang kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi.
- 3) Menyediakan sistem sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang andal, pemberdayaan warga RSAJ menjadi pribadi dengan integritas tinggi yang senantiasa meningkatkan kemampuan diri dan kemampuan bekerja sama.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkesinambungan dan melaksanakan pengembangan karier dan pendidikan yang berkelanjutan.

**c. Nilai Dasar dan Tujuan Rumah Sakit Atma Jaya**

Memperhatikan visi dan misi Rumah Sakit Atma Jaya, dirumuskan delapan nilai dasar yang perlu melandasi sikap kerja sehari-hari bagi semua warga Rumah Sakit Atma Jaya:

- 1) Kristiani

Pribadi yang kuat dalam iman, persaudaraan sejati, pelayanan kasih.

- 2) Unggul

Pribadi yang memiliki kecerdasan mental, spiritual, dan terpadu, berbudi luhur, dan penuh daya juang.

## 3) Peduli

Pribadi yang tanggap terhadap kebutuhan sekitarnya, sosial, berbelas rasa, dan lebih berpihak kepada yang berkekurangan.

## 4) Profesional

Pribadi yang memberikan pelayanan kesehatan secara transparan, responsibel, dan adil.

## 5) Integritas

Pribadi yang berpikir, berelasi, berkata, dan berperilaku terpuji, selaras kata dan perbuatan, menjaga martabat serta menjunjung tinggi etika

## 6) Terbuka

Pribadi yang proaktif, inovatif, dan konstruktif terhadap perubahan

## 7) Respek

Pribadi yang menghargai martabat, peran, fungsi, dan kontribusi individu

## 8) Sinergi

Pribadi yang mudah melakukan kerjasama dalam tim demi terciptanya nilai lebih

Selanjutnya tujuan Rumah Sakit Atma Jaya adalah sebagai berikut :

- 1) Penyelenggaraan layanan kesehatan primer, medis spesialistik dan rujukan yang andal.
- 2) Penyelenggaraan pendidikan klinik dan pengembangan iklim akademik.
- 3) Peningkatan mutu kehidupan warga Rumah Sakit Atma Jaya.
- 4) Pengelolaan rumah sakit secara profesional.
- 5) Perwujudan identitas Katolik sebagai landasan karya.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik 60 orang responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

### 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Perempuan	33	55.0	55.0
Laki-Laki	27	45.0	45.0
Total	60	100.0	100.0

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019*

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden pria sebanyak 27 orang (45%) dan perempuan sebanyak 33 orang (55%) sehingga karyawan dengan jenis kelamin perempuan adalah lebih dominan.

### 2) Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent
20-30 Tahun	44	73.3	73.3
31-40 Tahun	11	18.3	18.3
50-60 Tahun	3	5.0	5.0
>61 Tahun	2	3.3	3.3
Total	60	100.0	100.0

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019*

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia antara 20-30 tahun sebanyak 44 orang (73,3%), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (18,3%), responden dengan usia 50- 60 tahun sebanyak 3 orang (5%) dan responden berusia > 61 tahun sebanyak 2 orang (3,3%).

### 3) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
D1-D3	27	45.0	45.0
SMU Sederajat	13	21.7	21.7
S1	10	16.7	16.7
S2	10	16.7	16.7
Total	60	100.0	100.0

*Sumber : Hasil olahan SPSS, 2019*

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 27 orang (45%), tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 13 orang (21,7%), responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 10 orang (16,7%) serta responden dengan tingkat pendidikan S2 adalah sebanyak 10 orang (16,7%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Selanjutnya jawaban responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

#### 1) Variabel Kompensasi (X1)

**Tabel 4.4 Mendapatkan gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	51.7
	Setuju	28	46.7	46.7	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%), setuju sebanyak 28 orang (46,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.5 Terima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada Rumah Sakit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Setuju	14	23.3	23.3	81.7
	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	95.0
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (58,3%), setuju sebanyak 14 orang (23,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,3%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%).

**Tabel 4.6 Setuju cara perusahaan memberikan kompensasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	36.7	36.7	36.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	70.0
	Kurang Setuju	15	25.0	25.0	95.0
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (36,7%), sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 15 orang (25%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.7 Terima gaji dari Rumah Sakit merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	36	60.0	60.0	60.0
	Setuju	14	23.3	23.3	83.3
	Kurang Setuju	8	13.3	13.3	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (60%), setuju sebanyak 23,3%, kurang setuju sebanyak 8 orang (13,3%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.8 Mendapat bonus dari Rumah Sakit apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	45.0	45.0	45.0
	Kurang Setuju	15	25.0	25.0	70.0
	Setuju	11	18.3	18.3	88.3
	Tidak Setuju	5	8.3	8.3	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (45%), kurang setuju sebanyak 15 orang (25%), setuju sebanyak 11 orang (18,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.9 Mendapatkan Tunjangan Hari Raya setiap tahun**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	53.3	53.3	53.3
	Sangat Setuju	22	36.7	36.7	90.0
	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%), sangat setuju sebanyak 22 orang (36,7%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,3%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.10 Karyawan senang pimpinan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	56.7	56.7	56.7
	Setuju	15	25.0	25.0	81.7
	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	95.0
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (56,7%), setuju sebanyak 15 orang (25%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,3%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%).

**Tabel 4.11 Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di Rumah Sakit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	36	60.0	60.0	60.0
	Setuju	14	23.3	23.3	83.3
	Kurang Setuju	8	13.3	13.3	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (60%), setuju sebanyak 14 orang (23,3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (13,3%), sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.12 Karyawan merasa selama bekerja di Rumah Sakit mendapatkan jaminan kesehatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	38	63.3	63.3	63.3
	Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (63,3%) dan setuju sebanyak 22 orang (36,7%).

**Tabel 4.13 Karyawan merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan hari tua (pensiunan) dalam bekerja di Rumah Sakit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Setuju	14	23.3	23.3	81.7
	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	95.0
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kompensasi, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (58,3%), setuju sebanyak 14 orang (23,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,3%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%).

## 2) Variabel motivasi kerja (X2)

**Tabel 4.14 Karyawan memberi pengaruh positif untuk memotivasi setiap rekan kerja lain dalam bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	36	60.0	60.0	60.0
	Setuju	12	20.0	20.0	80.0
	Kurang Setuju	6	10.0	10.0	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	95.0
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (60%), setuju sebanyak 12 orang (20%), kurang setuju sebanyak 6 orang (10%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%).

**Tabel 4.15 Karyawan merasa senang atas pengakuan dari perusahaan yang membuat para karyawan lebih giat bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	35.0	35.0	35.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	70.0
	Kurang Setuju	15	25.0	25.0	95.0
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (35%), setuju sebanyak 21 orang (35%), kurang setuju sebanyak 15 orang (25%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.16 Karyawan termotivasi bekerja karena pihak Rumah Sakit peduli akan prestasi yang dicapai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	56.7	56.7	56.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	90.0
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	95.0
	Kurang Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (56,7%), sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), dan kurang setuju sebanyak 3 orang (5%).

**Tabel 4.17 Termotivasi bekerja karena kepribadian para karyawan yang saling mendukung**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	32	53.3	53.3	53.3
	Setuju	24	40.0	40.0	93.3
	Kurang Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%), setuju sebanyak 24 orang (40%), setuju sebanyak 24 orang (40%) dan kurang setuju sebanyak sebanyak 4 orang (6,7%).

**Tabel 4.18 Karyawan diberi tanggung jawab memotivasi dalam bekerja secara profesional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	37	61.7	61.7	61.7
	Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (61,7%), dan setuju sebanyak 23 orang (38,3%).

**Tabel 4.19 Karyawan bersemangat dalam bekerja untuk kemajuan Rumah Sakit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	71.7
	Kurang Setuju	15	25.0	25.0	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40%), sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), kurang setuju 15 orang (25%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.20 Karyawan merasa nyaman bekerja karena kedekatan hubungan antar rekan kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	51.7
	Setuju	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%) dan setuju sebanyak 29 orang (48,3%).

**Tabel 4.21 Karyawan termotivasi bekerja karena Rumah Sakit memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	35	58.3	58.3	58.3
	Setuju	14	23.3	23.3	81.7
	Kurang Setuju	6	10.0	10.0	91.7
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (58,3%), setuju sebanyak 14 orang (23,3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (10%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel4.22 Karyawan termotivasi bekerja karena Gaji dan tunjangan yang diberikan Rumah Sakit sesuai dengan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	36.7	36.7	36.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	70.0
	Kurang Setuju	16	26.7	26.7	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (36,7%), sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 16 orang (26,7%), sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel4.23 Karyawan semangat bekerja karena lingkungan yang nyaman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	46.7	46.7	46.7
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	68.3
	Kurang Setuju	11	18.3	18.3	86.7
	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Motivasi kerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (46,7%), sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%), kurang setuju sebanyak 11 orang (18,3%), tidak setuju sebanyak 7 orang (11,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

### 3) Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.24 Karyawan memberikan kualitas kerja kepada Rumah Sakit sesuai dengan profesinya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	33	55.0	55.0	55.0
	Setuju	25	41.7	41.7	96.7
	Kurang Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (55%), setuju sebanyak 25 orang (41,7%) dan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.25 Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	38	63.3	63.3	63.3
	Setuju	13	21.7	21.7	85.0
	Kurang Setuju	7	11.7	11.7	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja,2019

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (63,3%), setuju sebanyak 13 orang (21,7%), kurang setuju sebanyak 7 orang (11,7%), sangat tidak setuju tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.26 Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik didasarkan atas ketepatan dalam menyelesaikan tugas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	71.7
	Kurang Setuju	15	25.0	25.0	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (40%), sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), kurang setuju sebanyak 15 orang (25%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%).

**Tabel 4.27 Karyawan menjamin kehadirannya dalam bekerja sebagai kinerja yang baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	41.7	41.7	41.7
	Sangat Setuju	18	30.0	30.0	71.7
	Kurang Setuju	12	20.0	20.0	91.7
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	96.7
	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41,7%), sangat setuju sebanyak 18 orang (30%), kurang setuju sebanyak 12 orang (20%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%).

**Tabel 4.28 Pekerjaan Mencapai Target Yang Optimal Dalam Menjalankan Program Kegiatan Yang Ditetapkan**

	Frequency	Percent
Sangat Setuju	29	51.8
Setuju	16	28.6
Tidak Ada Pendapat	7	12.5
Tidak Setuju	3	5.4
Sangat Tidak Setuju	1	1.8
Total	56	100.0

*Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (51,8%), setuju sebanyak 16 orang (28,6%), tidak ada pendapat sebanyak 7 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%) serta sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%).

**Tabel 4.29 Karyawan berani mengambil resiko dalam setiap menjalankan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	38	63.3	63.3	63.3
	Setuju	11	18.3	18.3	81.7
	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	90.0
	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	95.0
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (63,3%), setuju sebanyak 11 orang (18,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,3%), sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%).

**Tabel 4.30 Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	38.3
	Setuju	19	31.7	31.7	70.0
	Kurang Setuju	15	25.0	25.0	95.0
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (38,3%), setuju sebanyak 19 orang (31,7%), kurang setuju sebanyak 15 orang (25%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.31 Karyawan selalu mengikuti prosedur kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	55.0	55.0	55.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	90.0
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	95.0
	Kurang Setuju	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diketahui responden yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55%), sangat setuju sebanyak 21 orang (35%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), dan kurang setuju 3 orang (5%).

**Tabel 4.32 Karyawan terampil dalam pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	38	63.3	63.3	63.3
	Setuju	13	21.7	21.7	85.0
	Kurang Setuju	7	11.7	11.7	96.7
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (63,3%), setuju sebanyak 13 orang (21,7%), kurang setuju sebanyak 7 orang (11,7%), sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.33 Karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	41.7	41.7	41.7
	Setuju	13	21.7	21.7	63.3
	Kurang Setuju	10	16.7	16.7	80.0
	Tidak Setuju	8	13.3	13.3	93.3
	Sangat Tidak Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (41,7%), setuju sebanyak 13 orang (21,7%), kurang setuju sebanyak 10 orang (16,7%), tidak setuju sebanyak 8 orang (13,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,7%).

**Tabel 4.34 Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan Rumah Sakit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	43.3	43.3	43.3
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	66.7
	Setuju	13	21.7	21.7	88.3
	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Kuesioner Kinerja, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (43,3%), kurang setuju sebanyak 14 orang (23,3%), setuju sebanyak 13 orang (21,7%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%).

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1) Uji validitas (Uji keabsahan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka diperlukan uji validitas dan apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap Valid.

**Tabel 4.35 Validitas Variabel**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	121.78	242.613	.417	.927
X1_2	122.02	225.271	.713	.923
X1_3	122.30	232.180	.617	.925
X1_4	121.88	236.579	.479	.927
X1_5	122.33	236.734	.353	.929
X1_6	122.02	241.237	.427	.927
X1_7	122.03	225.728	.701	.924

X1_8	121.88	236.579	<b>.479</b>	.927
X1_9	121.63	239.795	<b>.709</b>	.926
X1_10	122.02	225.271	<b>.713</b>	.923
X2_1	122.02	225.542	<b>.694</b>	.924
X2_2	122.28	232.071	<b>.614</b>	.925
X2_3	122.08	240.722	<b>.406</b>	.927
X2_4	121.80	243.993	<b>.325</b>	.928
X2_5	121.65	239.113	<b>.749</b>	.925
X2_6	122.30	233.468	<b>.571</b>	.926
X2_7	121.75	242.258	<b>.522</b>	.927
X2_8	121.98	226.084	<b>.738</b>	.923
X2_9	122.28	231.935	<b>.646</b>	.925
X2_10	122.52	239.406	<b>.339</b>	.929
Y1	121.75	239.174	<b>.639</b>	.926
Y2	121.83	235.531	<b>.527</b>	.926
Y3	122.30	233.468	<b>.571</b>	.926
Y4	122.37	235.999	<b>.444</b>	.927
Y5	121.97	224.440	<b>.731</b>	.923
Y6	122.25	231.411	<b>.625</b>	.925
Y7	122.07	240.640	<b>.406</b>	.927
Y8	121.83	235.531	<b>.527</b>	.926
Y9	122.48	236.220	<b>.319</b>	.930
Y10	122.32	236.525	<b>.379</b>	.929

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.35 di atas diketahui nilai ke semua butir pernyataan (item 1 sampai dengan 30) yang terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* memiliki nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah *valid* (sah), sedangkan signifikan dari data sendiri berdasarkan jumlah N atau responden 60 pada *degree of freedom* (df) atau derajat kebebasan (dk) 0,05 atau 5%,  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), setelah dilihat tabel r didapat bahwa  $r_{tabel} = 0,254$  maka nilai seluruh  $r_{hitung}$  yang terlihat pada *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,254 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan valid dan signifikan.

## 2) Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) **0,60**. Reliabilitas dari pernyataan kuisisioner yang diajukan kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan berikut ini :

**Tabel 4.36 Reliabilitas Variabel**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.928</b>	30

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Pada tabel 4.36 di atas di atas didapat *cronbach's Alpha* sebesar **0,928**. Seluruh nilai *cronbach's Alpha* pada setiap variabel  $0,928 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang telah disajikan pada responden adalah bisa diterima dan handal.

## 5. Uji Asumsi Klasik

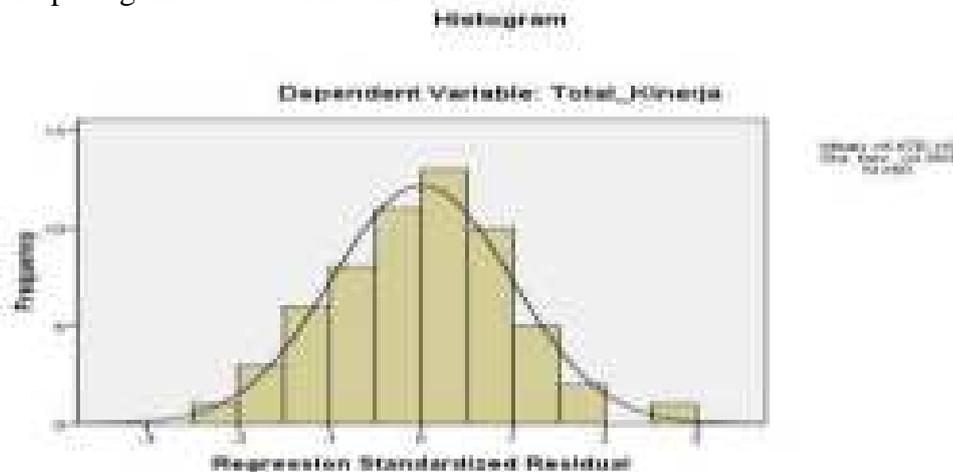
Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a) Histogram kurva normal

Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 4.1 berikut ini :



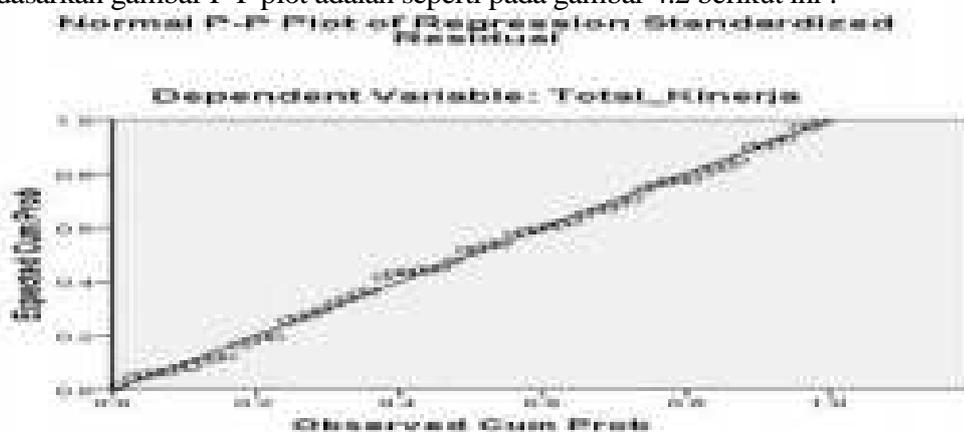
**Gambar 4.1 Histogram Kurva Normal**

Sumber: Hasil pengolahan SPSS,2019

Bentuk gambar kurva pada gambar 4.1 diatas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

### b) P-P Plot

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 4.2 berikut ini :



**Gambar 4.2 Uji Normalitas P-P plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan gambar 4.2 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik – titik dari kompensasi, motivasi kerja dan kinerja menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

### c) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > ( $\alpha$ ) 0,05). Hasil uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S) adalah seperti pada tabel 4.37 berikut ini :

**Tabel 4.37 uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)**

		Total_Kompensasi	Total_Motivasi_Kerja	Total_Kinerja
N		60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42.77	42.00	41.50
	Std. Deviation	5.703	5.266	5.513
Most Extreme Differences	Absolute	.186	.149	.136
	Positive	.102	.092	.076
	Negative	-.186	-.149	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.438	1.153	1.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.032</b>	<b>.140</b>	<b>.216</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.37 diatas diketahui Asymp. Sig (2 Tailed) kompensasi (0,032), motivasi kerja (0,140) dan kinerja (0,216) > ( $\alpha$ ) 0,05.

## 2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah, apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji

multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS Apabila nilai *VIF* lebih kecil daripada 4 atau 5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut :

**Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_Kompensasi	.216	4.635
	Total_Motivasi_Kerja	.216	4.635

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

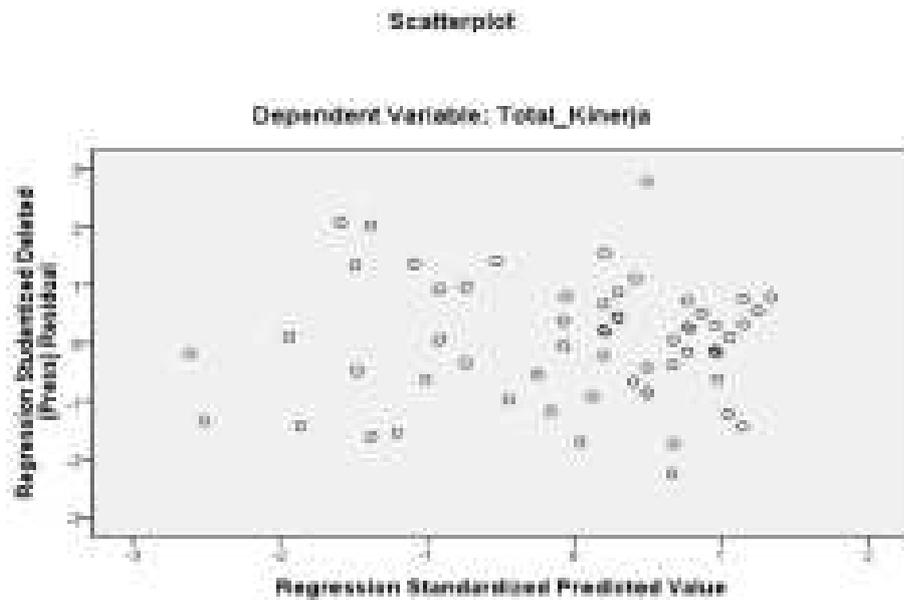
Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai *VIF* kompensasi  $4,634 < 5$ , Motivasi kerja  $4,635 < 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### 3) Uji heterokedastisitas

Mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan dengan menggunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- (1) Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.
- (2) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi mengalami heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dalam gambar 4.3 berikut :



**Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas**

*Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

## 6. Uji Regresi Berganda

**Tabel 4.39 Model Regresi linier berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>1.523</b>	2.447		.622	.536
	Total_Kompensasi	<b>.456</b>	.114	.472	3.998	.000
	Total_Motivasi_Kerja	<b>.487</b>	.124	.465	3.940	.000

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

*Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019*

Berdasarkan tabel 4.39 di atas diperoleh persamaan regresinya adalah :

Kinerja = 1,532 + 0,456 (X<sub>1</sub>) + 0,487 (X<sub>2</sub>). Konstanta sebesar 1,532 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel terikat (kinerja) tetap sebesar 1,532. Nilai koefisien sebesar 0,456 menunjukkan apabila kompensasi diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi nilai kinerja sebesar 0,456, Nilai koefisien sebesar 0,487 menunjukkan apabila motivasi kerja diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,487.

## 7. Uji Hipotesa

### 1) Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F hipotesis yang dianjurkan.

Ho :  $\beta_1 : \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independen variabel (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap dependen variabel (kinerja).

Hi : Minimal 1  $\neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan bersama-sama antara independen variabel (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap dependent variabel (kinerja).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

(a) Tolak hipotesa apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikan  $F > \alpha$  5%

(b) Terima hipotesa apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F \leq \alpha$  5%

**Tabel 4.40 F Hitung**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1485.498	2	742.749	<b>137.680</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	307.502	57	5.395		
	Total	1793.000	59			

a. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi\_Kerja, Total\_Kompensasi

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.40 di atas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 137,680 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada  $\alpha$  5 % (lihat lampiran tabel F), dengan tingkat signifikan 0,00 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 \leq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial/sebagian dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95% atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji t hipotesis yang dianjurkan.

**Tabel 4.41 t Hitung**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.523	2.447		.622	.536
	Total_Kompensasi	.456	.114	.472	<b>3.998</b>	<b>.000</b>
	Total_Motivasi_Kerja	.487	.124	.465	<b>3.940</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS,2019

**(1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

(a) Tolak hipotesa apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5 \%$

(b) Terima hipotesa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \leq \alpha 5 \%$

Berdasarkan tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 3,998 > t_{tabel} 1,672$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yakni ada pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**(2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

(a) Tolak hipotesa apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha 5 \%$

(b) Terima hipotesa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t \leq \alpha 5 \%$

Berdasarkan tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 3,940 > t_{tabel} 1,672$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesa diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 8. Uji pengaruh determinasi

**Tabel 4.42 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 <sup>a</sup>	<b>.828</b>	.822	2.323	2.072

a. Predictors: (Constant), Total\_Motivasi\_Kerja, Total\_Kompensasi

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja

Sumber: hasil pengolahan SPSS,2019

Berdasarkan tabel 4.42 di atas terlihat bahwa besarnya  $R_{\text{Square}}$  sebesar 0,828 berarti 82,8 % variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kompensasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 82,8\% = 17,2\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

### B. Pembahasan

Penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atmajaya Jakarta diperoleh hasil sebagai berikut : Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atmajaya Jakarta dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $137,680 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,16 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 \leq 0,05$  dan nilai determinasi sebesar 82,8%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja serta sesuai dengan pendapat Widodo (2016:86) yang mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi yang merupakan umpan balik dari kinerja yang selama ini telah ditunjukkan oleh karyawan serta motif yang merupakan alasan atau pendorong bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Atmajaya Jakarta, terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai  $t_{\text{hit}} 3,998 > t_{\text{tabel}}$

1,672 dan  $\text{sig } 0,000 \leq 0,05$ . Nawawi (2011:314) menyatakan kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. dan hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rafi Jody Kurnia (2014) dengan hasil penelitian Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hit}$  sebesar  $3,940 > t_{tabel} 1,672$  dan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Hasibuan (2017:145) menyatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Tindakan seseorang dalam organisasi adalah penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk dapat diselesaikan dengan baik, benar dan tepat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iman Syatoto (2017) dengan hasil penelitian yakni terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kinerja perusahaan karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Tangerang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Atmajaya Jakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Atmajaya Jakarta dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $137,680 > F_{tabel}$  sebesar  $3,16$  dan probabilitas signifikan lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,00 \leq 0,05$  dan nilai determinasi sebesar  $82,8\%$  yang dapat diartikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya sebesar  $17,2\%$  dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Atmajaya Jakarta, terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hit}$   $3,998 > t_{tabel}$   $1,672$  dan sig  $0,000 \leq 0,05$ .
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Atmajaya Jakarta dengan nilai  $t_{hit}$  sebesar  $3,940 > t_{tabel}$   $1,672$  dan dan sig  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

1. Kompensasi dan motivasi harus tetap dipelihara dengan baik serta para pengambil keputusan harus dapat mencari ide untuk dapat menemukan cara-

cara memotivasi karyawan dengan lebih baik seperti memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kinerja yang baik melalui pemberian bonus, piagam penghargaan, dan lain-lain.

2. Kinerja karyawan tetap harus diberikan pengawasan dan evaluasi secara komprehensif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat meminimalisir penyimpangan yang mungkin dapat terjadi.
3. Saran bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data data yang terbaru dari objek penelitian Rumah Sakit Atmajaya Jakarta. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel variabel lain yang berkaitan dengan kompetensi dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Badeni, (2017): *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta
- Hartatik, (2018), *Buku Praktis mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Kasmir, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, ((2017): *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdayakarya
- Sedarmayanti, (2016) : *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, (2016): *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-8, Surabaya: Prendana Group
- Wibowo, (2017): *Manajemen Kinerja Edisi keempat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, (2017): *Metode Penelitian*, USU Press

### Jurnal :

- Ali Akbar Shafighi (2013) *The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance* International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 9
- Anton Tirta Komara, (2014), *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2,

Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).

Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.

Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". International Journal of Research and Review (IJRR), Volume 7 Issue 6, pp 40-47.

Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIIE), e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.

Aspan, H. (2017). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional, ISBN 9786027480360, pp. 71-82

Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.

Damayanti (2013), "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta" Jupe UNS, Vol 2, No 1,

Imam Syatoto (2017), *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan*. Jurnal studi kasus pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha tbk Vol. 1 No.1

Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. JEpa, 5(2), 148-155.

Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 67-80.

Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 11(2), 38-45.

- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI  
KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERNMENT DI KOTA MEDAN.  
Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 11(2), 38-45.
- Oyira Emilia James (2015) *Effect of reward system among health care workers  
performance: a case study of university of Calabar teaching hospital  
Calabar, Nigeria* International Journal of Hospital Administration 2015,  
Vol. 4, No. 3
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN  
REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD  
OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH  
PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. JUMANT, 12(1), 12-20.
- Rafi Jody Kurnia (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Jurnal  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Vol. 1
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in  
Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. International  
Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH  
KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN  
PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. JUMANT, 12(2), 30-44
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ...  
& Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot  
Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera.  
International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(9).
- Syahrul Ramadhan, dkk (2015), *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja  
terhadap Kinerja karyawan Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang*.  
Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri, Vol. 1 No. 2,
- Tiffany Juliandiny, (2016), *Kompensasi serta Motivasi Kerja pada Kinerja  
Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang*. Journal of Business  
Management Education | Volume 1, Number 2.

