

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION WORK, AND COMPENSATION TO WORK
PERFORMANCE EMPLOYEES IN RSGM UMY 2016**

Asih Endah Subandiyah

Miftah Riskiana Putri

STIE IEUpaweda Yogyakarta

Abstract

Background: Research was conducted in RSGM UMY. Based on the study of introduction home hospital shows some problems. Are some part late in the collecton monthly reports. Lack of employees at some part, so that the result of obtainde have not been in accordance expected. Assesesment compensation less effective, namely by see assesment interpersonal, not involving superiors with subordinate. **The purpose of:** to know the influence of motivation work, and compensation to work performance employees in RSGM UMY 2016.

Method: tpe of this research is descriptive quantitative to a draft cros sectional. Technique the sample collection in this research was sample saturated as many as 66 respondents. Data analyzed a statistical technique descriptive and analysis test Kendall's Tau know and linear regression multiple.

Results : no influence significant of the incentive working with work performance p value = 0,530, is influence welfare between compensation working with work performance p value = 0,018, is influence signifkcant work together of the incentives and compensation with work performance the significant obtained of 0,027.

Conclusion : variable motivation work, and compensation that influence the work performance employees is the variable motivation and compensation.

Password: motivation work, compensation, work performance

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang strategis yang begitu cepat sebagai dampak langsung globalisasi merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Di lingkungan kerja saat ini harus aktif dan fleksibel agar membantu perusahaan mereka berkembang dan memperoleh keuntungan di duina globalisasi yang terus menerus menin gkat persaingannya. Mereka juga perlu mengembangkan kekuatan teknologi informasi dan

modal manusia agar berhasil mencapai tujuannya (Konopaske, 2007). Rumah sakit adalah suatu system atau bagian dari system pelayanan kesehatan, mempunyai tiga pilar otoritas, masing-masing bekerja secara otonom namun harus terkoordinasi dalam system tersenut. Ketiga pilar tersebut adalah pilar pemilik, pilar professional kesehatan dan pilar manajemen. Ketiga pilar tersebut memiliki hirarki kekuasaan atau kewenangan (*hierarchy of power*) yang mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda. Keserasian atau ketidakserasian antara pilar tersebut menentukan berhasil tidaknya misi atau rumah sakit (Hatta, 2008).

Manajemen itu sendiri sangat erat kaitannya dengan motivasi dan masalah motivasi bukanlah masalah hal yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai dengan pada tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang tepat yang akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan meyakini keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasrannya dan kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2012).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, maka apabila system kompensasi yang di berikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing- masing tugas yang di berikan perusahaan (Hasibuan, 2014).

Prestasi kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas dan kualitas (Sutarto, 2014).

Observasi dilakukan di RSGM UMY pada tanggal 10 Januari dengan melakukan wawancara kepada bagian kepegawaian yang menyatakan bahwa masalah pertama yaitu dari hasil penilaian HRD terdapat beberapa bagian yang sering terlambat dalam melaporkan laporan, hal ini disebabkan karena laporan bulanan dikerjakan akhir bulan, bukan pada awal bulan, sehingga tidak cukup waktu untuk mengerjakannya. Contohnya dibagian keuangan, Rekam Medis, keperawatan, farmasi dan beberapa bagian lainnya. Yang kedua yaitu pada bagian pendaftaran, Rekam Medis dan kasir hanya ada 6 karyawan saja, diharapkan dengan hanya 6 karyawan ini mereka dapat bekerja secara efektif dan saling membantu. Namun kenyataannya masih banyak pekerjaan yang belum selesai. Yang ketiga yaitu untuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan dan bonys. Kompensasi yang diberikan tergantung kinerja .tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kinerja. Bonus yang diberikan diukur dari penilaian interpersonal, pengukuran ini dilihat dari suka tidak sukanya antar karyawan, bukan melihat dari kinerja karyawan tersebut. Pengukuran seperti ini kurang adil, karena hanya melihat melalui suka tidaknya antar karyawan. Oleh karena itu di perlukan evaluasi dalam pemberian bonus.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“Pengaruh Motifasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di RSGM UMY”**.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di RSGM UMY?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di RSGM UMY?

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan masukan yang berguna dan dijadikan dasar pengambilan keputusan untuk kebijakan dalam upaya peningkatan produktifitas perusahaan.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang, atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu misalnya uang, keselamatan, prestasi dan sebagainya. Motivasi mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motif itu menyeleksi suatu perubahan kita, artinya menentukan perbuatan- perbuatan yang mana harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu (Siswanto, 2005).

Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2009). Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan yang memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Prestasi kerja

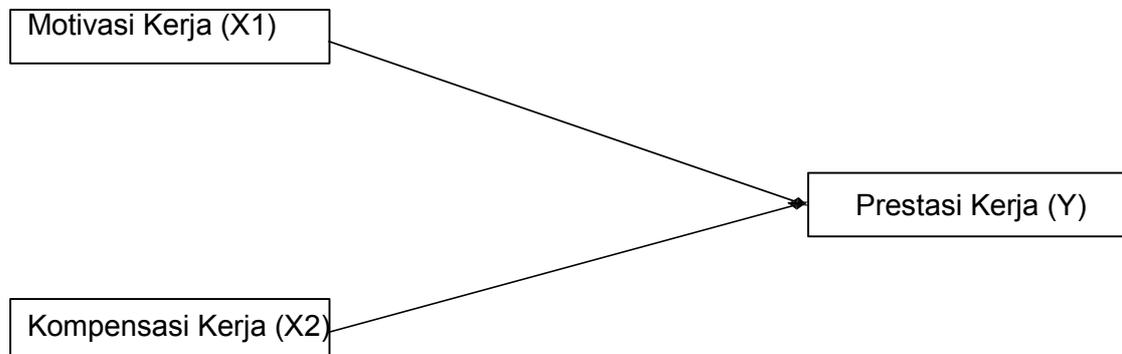
Istilah prestasi kerja sama dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Prestasi kerja sebagai hasil kerja (*output*) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Sedangkan menurut Sutarto (2014) prestasi kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas.

Rumah Sakit

Dalam Undang-Undang No.44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit disebutkan juga bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan,

kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Kerangka Teori



Gambar 1

Kerangka konsep pengaruh motivasi kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSGM UMY.
2. Diduga ada pengaruh kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSGM UMY.
3. Diduga ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan di RSGM UMY.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu suatu kegiatan pengumpulan data dalam suatu penelitian yang dilakukan sekaligus dalam waktu tertentu (*point time*) hanya dilakukan satu kali pendataan (pengamatan) untuk semua variable yang diteliti selama dalam penelitian itu. (Ircham Machfoedz, 2014). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di RSGM UMY, sebanyak 49 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Teknik yang digunakan dalam pengujian ini adalah *Korelasi Product Moment*, dengan ketentuan yaitu item kuesioner dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini pada taraf 5% dan $n=30$ adalah 0,361. Hasil uji validitas instrumen sebagai berikut:

TABEL 1

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

<u>Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Pengujian</u>	<u>Keterangan</u>
P1	0.729	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P2	0.858	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P3	0.764	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P4	0.289	0.361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
P5	0.580	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P6	-0.038	0.361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
P7	0.861	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P8	0.590	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P9	0.554	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P10	0.351	0.361	$R_{hitung} < R_{tabel}$	Tidak Valid
P11	0.697	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P12	0.839	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
P13	0.632	0.361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer 2016

Dari hasil uji coba dan analisis seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi kerja terdapat 3 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 4, nomor 6, dan nomor 10. Item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena r_{hitung} kurang dari r_{tabel} (r_{hitung} dengan jumlah responden 30 orang adalah 0.361). Sehingga item pertanyaan yang tidak valid akan digugurkan dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

<u>Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Pengujian</u>	<u>Keterangan</u>
P1	0.743	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P2	0.885	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P3	0.803	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P4	0.606	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P5	0.889	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P6	0.622	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P7	0.565	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P8	0.640	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P9	0.860	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P10	0.569	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Data Primer 2016

Setelah pertanyaan yang tidak valid digugurkan kemudian dioleh kembali dan mendapatkan hasil yaitu valid. Sehingga item pertanyaan dinyatakan valid dan akan dilanjutkan dalam penelitian.

Variabel Kompensasi Kerja

Berikut ini hasil uji validitas kompensasi kerja

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja

Item

Kompensasi Kerja

Kriteria

<u>Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Pengujian</u>	<u>Keterangan</u>
P1	0.701	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P2	0.671	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P3	0.582	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P4	0.405	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P5	0.020	0.361	Rhitung < Rtabel	Tidak Valid
P6	0.445	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P7	0.023	0.361	Rhitung < Rtabel	Tidak Valid
P8	0.679	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P9	0.577	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P10	0.715	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P11	0.599	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P12	0.549	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P13	0.639	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P14	0.476	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P15	0.746	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P16	0.030	0.361	Rhitung < Rtabel	Tidak Valid
P17	0.420	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Data Primer 2016

Dari hasil uji coba dan analisis seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi kerja terdapat 3 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 5, nomor 7, dan nomor 16. Item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena rhitung kurang dari rtabel (rhitung dengan jumlah responden 30 orang adalah 0.361). Sehingga item pertanyaan

Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja

<u>Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Pengujian</u>	<u>Keterangan</u>
P1	0.692	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P2	0.685	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P3	0.612	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P4	0.425	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P5	0.459	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P6	0.661	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P7	0.597	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P8	0.691	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P9	0.558	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P10	0.570	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P11	0.648	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P120	0.499	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P13	0.734	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P14	0.430	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Data Primer 2016

Setelah pertanyaan yang tidak valid digugurkan kemudian dioleh kembali dan mendapatkan hasil yaitu valid. Sehingga item pertanyaan dinyatakan valid dan akan dilanjutkan dalam penelitian.

Variabel Prestasi kerja

Berikut ini hasil uji validitas prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Validitas PrestasiKerja

<u>Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Pengujian</u>	<u>Keterangan</u>
P1	0.581	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P2	0.643	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid

**The Influence Of Motivation Work, And Compensation To Work Perfomance ...
(Asih Endah Subandiyah, Miftah Riskiana Putri)**

P3	0.293	0.361	Rhitung < Rtabel	Tidak Valid
P4	0.521	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P5	0.570	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P6	0.340	0.361	Rhitung < Rtabel	Tidak Valid
P7	0.443	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P8	-0.005	0.361	Rhitung < Rtabel	Tidak Valid
P9	0.430	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P10	-0.096	0.361	Rhitung < Rtabel	Tidak Valid
P11	0.662	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P12	0.188	0.361	Rhitung < Rtabel	Tidak Valid
P13	0.587	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P14	0.487	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P15	0.491	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Data Primer 2016

Dari hasil uji coba dan analisis seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi kerja terdapat 5 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 3, nomor 6, nomor 8, nomor 10, dan nomor 12. Item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena rhitung kurang dari rtabel (rhitung dengan jumlah responden 30 orang adalah 0.361). Sehingga item pertanyaan yang tidak valid akan digugurkan dalam penelitian.

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

<u>Pertanyaan</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Pengujian</u>	<u>Keterangan</u>
P1	0.529	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P2	0.736	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P3	0.388	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P4	0.682	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid

P5	0.556	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P6	0.482	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P7	0.658	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P8	0.700	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P9	0.524	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid
P10	0.510	0.361	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Data Primer 2016

Setelah pertanyaan yang tidak valid digugurkan kemudian dioleh kembali dan mendapatkan hasil yaitu valid. Sehingga item pertanyaan dinyatakan valid dan akan dilanjutkan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dengan ketentuan reliabel apabila koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0.6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas penelitian sebagai berikut

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Motivasi	0.890
Kompensasi	0.855
Prestasi Kerja	0.771

Sumber : Data Primer 2016

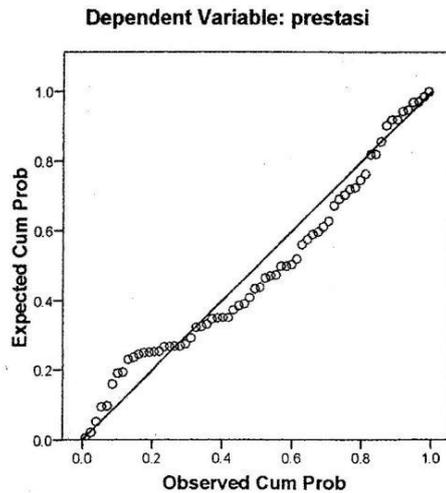
Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa besarnya nilai alpha dari motivasi kerja sebesar 0,890; kompensasi sebesar 0,855; dan prestasi kerja 0,771. Nilai tersebut dapat dikatakan reliabel karena diatas 0,6 dengan demikian dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Normalitas

Pengujian *Normal P-P Plots regression* digunakan untuk mengetahui apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal. Kurva yang menggambarkan distribusi

normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Berikut ini adalah hasil uji normalitas data

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual



Berdasarkan uji *Normal P – P Plots regression* pada table 4.11 diketahui bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau membentuk garis normal pada *Normal P-P Plots regression*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients(a)

	Unstandarized Coefficient	Standarized Coefficient	t	Sig.

Model		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	27,009	2,552		10,585	,000
	Motivasi	-,076	,120	-,100	-,632	,530
	Kompensasi	,168	,069	,386	2,439	,018

a Dependent Variable : prestasi

Dari tabel 4.19 diatas, hasil analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan SPSS dengan signifikan 5%, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 27,009 + -0,076x_1 + 0,168x_2$$

Persamaan diatas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun arti dari masing-masing nilai koefisien tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 27.009

Artinya apabila Motivasi Kerja, dan Kompensasi tidak ada atau sama dengan nol maka Prestasi Kerja akan sebesar 27.009 poin.

- 2) Koefisien $b_1 = -0,076$

Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar -0,076, parameter tersebut menunjukkan jika X_1 turun sebesar 1 (satu) satuan, maka akan menyebabkan penurunan Y sebesar 0,076 (dengan anggapan bahwa variabel bebas lainnya konstan).

3) Koefisien $b_2 = 0,168$

Koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,168, parameter tersebut menunjukkan jika X_2 naik sebesar 1 (satu) satuan, maka akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,168 (dengan anggapan bahwa variabel bebas lainnya konstan).

Uji t (Uji Individual)

Uji t (*t-test*) digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara individual atau sendiri-sendiri. Dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Berikut ini hasil perhitungan uji t dengan program

Tabel 9
Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan di RSGM UMY

Coefficients(a)

Model	Unstandarized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	27,00	2,55		10,58	,000
Motivasi	9	2	-	5	,530
Kompensasi	-	,120	,100	-	,018

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable : prestasi

1) Variabel Motivasi Kerja

a) Penentuan Hipotesa

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di RSGM UMY.

$H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di RSGM UMY.

b) Nilai Signifikan

Nilai signifikan diperoleh dengan melihat nilai pada tabel 4.20 pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,530.

c) Penentuan Signifikan

Penentuan signifikan koefisien motivasi kerja (X_1) diperoleh dengan cara melihat hasil nilai signifikan. Jika nilai $t\text{-sig} >$

0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika nilai $t\text{-sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh hasil bahwa $0,530 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Variabel Kompensasi

a) Penentuan Hipotesa

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di RSGM UMY.

$H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di RSGM UMY

b) Nilai Signifikan

Nilai signifikan diperoleh dengan melihat nilai pada tabel 4.20 pada variabel kompensasi yaitu sebesar 0,018.

c) Penentuan Signifikan

Penentuan signifikan koefisien kompensasi (X_2) diperoleh dengan cara melihat hasil nilai signifikan. Jika nilai $t\text{-sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika nilai $t\text{-sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh hasil bahwa $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

c. Uji f (*F-test*)

Uji f (*f-test*) ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel $X_{1,2}$ (independent) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependent). Berikut ini hasil uji F dalam

Tabel 4.21

Hasil Uji Simulasi (F-Statistik)

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	56,932	2	28,466	3,824	,027(a)
Regression	469,007	63	7,445		
Residual	525,939	65			
Total					

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: prestasi

1) Penentuan Hipotesa

2) $H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di RSGM UMY.

$H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel motivasi kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di RSGM UMY

3) Nilai Signifikan

Nilai signifikan diperoleh dengan melihat nilai pada tabel 4.21 yaitu sebesar 0,027.

4) Penentuan Signifikan

Penentuan signifikan variabel motivasi kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja diperoleh dengan cara melihat hasil nilai signifikan. Jika nilai $F\text{-sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika nilai $F\text{-sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependent (Y) dengan variabel independent ($X_{1,2}$), atau sejauh mana kontribusi variabel independent ($X_{1,2}$) mempengaruhi variabel dependent (Y). Berikut ini hasil uji determinasi (R^2) :

Tabel 4.22

**Hasil Analisis Uji Korelasi Ganda (R) dan Analisis
Determinasi (R^2) Pengaruh Motivasi Kerja, dan
Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
ANOVA(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,329 (a)	,108	,080	2,728

a Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

Dari hasil tabel 4.22 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,108, hal ini berarti bahwa 10,8% dari prestasi kerja karyawan di RSGM UMY dipengaruhi bersama-sama oleh motivasi kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya 89,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di RSGM UMY

Dari hasil penelitian tentang motivasi kerja yang dilakukan oleh peneliti pada tabel 4.13 didapatkan hasil bahwa kategori baik yang berjumlah 31 responden dengan prosentase 47,0%, kategori cukup berjumlah 33 responden dengan prosentase 50,0%, kategori kurang berjumlah 2 responden dengan prosentase 3,0%. Kategori dengan jawaban tertinggi adalah pada kategori cukup sebanyak 33 responden (50,0%).

Penentuan signifikan variabel motivasi kerja diperoleh dengan menggunakan Uji *Kendall's Tau* dengan cara melihat hasil signifikan. Berdasarkan tabel 4.18 nilai *Sig.(2-tailed)* nya untuk korelasi motivasi kerja dengan prestasi kerja sebesar

0,036 < 0,05 yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Penentuan signifikan koefisien motivasi kerja diperoleh dengan menggunakan Uji-t adalah cara melihat hasil nilai signifikan. Jika nilai t- sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak sebaliknya jika nilai t-sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh bahwa 0,0530 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi.

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan yang melibatkan lebih dari sekedar gerakan fisik dan mental. Atau dikatakan motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu (Henry, 2004).

Dalam rangkuman wawancara dengan responden mengenai motivasi: banyak karyawan merasa belum termotivasi dalam bekerja contohnya seperti penerimaan gaji/upah. Mereka mengaku belum puas dengan gaji/upah yang diterima. Ada beberapa karyawan menerima gaji/upah belum mencapai UMR, sehingga mereka bekerja belum tentu motivasi dalam bentuk gaji/upah merupakan dorongan yang dominan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pemberian penghargaan ataupun perhatian atasan terhadap bawahannya, merupakan suatu hal yang positif bagi karyawan demi mendorong prestasi kerja karyawan. Namun kenyataannya di lapangan, ada beberapa karyawan merasa, pemberian penghargaan ataupun pujian dari atasan jarang sekali terjadi, bahkan sampai ada yang bilang belum pernah diadakan pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh karyawan. Kemungkinan hal seperti ini menjadi salah satu faktor menurunnya prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan kurang semangat dalam menjalankan tugasnya. Akan lebih baik jika prestasi kerja karyawan diberikan penghargaan ataupun perhatian dari atasan dan pemberian gaji atau upah yang sesuai apa yang diberikan kepada rumah sakit, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan yang ada di RSGM UMY.

Penelitian dari Yuli Suwati (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Yang artinya motivasi kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan RSGM UMY

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa kompensasi berada pada kategori baik yang berjumlah 9 responden dengan prosentase 13,6%, kategori cukup berjumlah 44 responden dengan prosentase 66,7%. Kategori kurang berjumlah 13 responden dengan prosentase 19,7%. Kategori dengan jawaban tertinggi adalah pada kategori cukup sebanyak 44 responden (66,7%).

Penentuan signifikan variabel kompensasi diperoleh dengan menggunakan Uji *Kendall's Tau* dengan cara melihat hasil signifikan. Berdasarkan tabel 4.18 nilai *Sig.(2-tailed)* nya untuk korelasi kompensasi dengan prestasi kerja sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Penentuan signifikan koefisien kompensasi kerja diperoleh dengan menggunakan Uji-t adalah cara melihat hasil nilai signifikan. Jika nilai $t\text{-sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sebaliknya jika nilai $t\text{-sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh bahwa $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Hariandja, 2007).

RSGM UMY memberikan kompensasi kepada karyawan yang berupa tunjangan dan bonus. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan anak, dan tunjangan kinerja. Sedangkan bonus diberikan kepada semua karyawan dengan penilaian hubungan interpersonal ataupun tingkat kinerja karyawan.

Rangkuman wawancara dengan bagian personalia mengenai kompensasi, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada dua bentuk, yaitu tunjangan dan bonus. Diantaranya tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan anak, dan tunjangan kinerja. Namun ada beberapa tunjangan yang tidak bisa didapatkan oleh karyawan, yaitu tunjangan keluarga dan tunjangan anak, bila karyawan tersebut belum mempunyai keluarga ataupun anak, ia tidak dapat menerima tunjangan tersebut, namun masih bisa mendapat tunjangan dari tunjangan jabatan ataupun tunjangan kinerja. Untuk mendapatkan tunjangan ini, karyawan harus mampu bersaing dengan karyawan lain, ia harus lebih giat dalam menjalankan tugasnya, agar dapat mendapat prestasi, sehingga karyawan tersebut bisa memperoleh tunjangan jabatan ataupun tunjangan kinerja. Selain tunjangan yang diberikan, ada tambahan bonus, bonus diberikan diukur melalui penilaian interpersonal. Pengukuran ini dilihat dari suka tidak sukanya antar karyawan, bukan melihat atasan dan bawahan.

Menurut peneliti pengukuran seperti kurang adil, karena hanya melihat melalui suka tidaknya antar karyawan. Melalui pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dimungkinkan lebih meningkatkan prestasi dan kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi pengaruh yang positif dan variabel kompensasi terhadap prestasi kerja. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan yang ada di rumah sakit tersebut, maka akan meningkatkan tingkat prestasi yang baik pula.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuli Suwati (2013) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada TP. Tunas Hijau Samarinda, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di RSGM UMY.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tabel 4.15 didapatkan hasil bahwa prestasi kerja berada pada kategori baik yang berjumlah 29 responden dengan prosentase 43,9%, kategori cukup berjumlah 36 responden dengan prosentase 54,5%. Kategori kurang berjumlah 1 responden dengan prosentase 1,5%. Kategori dengan jawaban tertinggi adalah pada kategori cukup sebanyak 36 responden (54,5%).

Hasil ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya yaitu adanya motivasi kerja dan kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di RSGM UMY.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan motivasi kerja, dan kompensasi yang diberikan maka prestasi kerja karyawan di RSGM UMY yang terjadi juga mengalami perubahan. Adanya motivasi kerja, dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang lebih baik maka prestasi kerja karyawan akan mengalami perubahan ke arah yang lebih baik pula. Demikian sebaliknya jika motivasi, dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian dari Lia Fauziah (2013) menyimpulkan bahwa motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Karakteristik dari variabel motivasi mayoritas dalam kategori cukup yaitu sebanyak 33 responden (50,0%). Motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja, karena nilai *Sig. (2-tailed)* nya sebesar 0,036 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta memiliki nilai *correlation coefficient* sebesar 0,255 yang berarti hubungan rendah. Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai *t-sig* sebesar 0,530 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Karakteristik dari variabel kompensasi mayoritas dalam kategori cukup yaitu sebanyak 44 responden (66,7%). Kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja, karena nilai *Sig. (2-tailed)* nya sebesar 0,008 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta memiliki nilai *correlation coefficient* sebesar 0,315 yang berarti hubungan rendah. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai *t-sig* sebesar 0,018 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Karakteristik variabel prestasi kerja mayoritas dalam kategori cukup yaitu sebanyak 36 responden (54,5%). Variabel $X_{1,2}$ secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai *F-sig* sebesar 0,027 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Bagi RSGM UMY

Diharapkan RSGM UMY dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu masukan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan dengan melakukan evaluasi di setiap bagian kerja. Beberapa saran dari peneliti terkait hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh pihak rumah sakit, dalam hal pemberian upah atau gaji

penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawan. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antar karyawan dan dapat meningkatkan prestasi karyawan.

- b. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya diberikan tepat waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas rumah sakit semakin besar.
 - c. Pihak rumah sakit perlu memberikan *reward* berupa bonus atau hadiah kecil bagi karyawan yang berprestasi sebagai bentuk rasa terima kasih rumah sakit atas prestasinya.
 - d. Terpenuhinya kemampuan yang dimiliki, motivasi serta kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat pula.
2. Bagi Pihak Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ISTI EKATAN UPAWEDA Dapat memperkaya sumber kepustakaan sebagai sarana pendidikan dan berguna bagi pembacanya di seluruh progam studi Kesehatan Masyarakat.
 3. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang serupa agar dapat melakukan dengan lebih baik. Adapun melakukan penelitian ulang diharapkan dengan metode yang berbeda seperti pengembangan instrument yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Ayu Putri, 2014. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kebidanan dan Kesehatan Reproduksi*, Yogyakarta, Nuha Medika
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin, 2010. *Reliabilitas dan Valaditas*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Fauziah, Lia. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang Tahun 2013*.
- Gomes, C. Faustino, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Andi

Offset.

- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen*. Ed.ke-2. Cet. Ke-20. BPFE. Yogyakarta
- Hariandja Marihot Tua, Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hatta, Gemala R, 2008. *Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan Di Sarana Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: UI-PRES.
- Machfoedz, Ircham, 2014. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Yogyakarta. Fitramaya.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam, 2013. *Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian*. Jakarta, Salemba Medika.
- PERMENKES RI No. 147/MENKES/PER/II/2010 tentang *Perizinan Rumah Sakit, Pasal 1*.
- Resi Utary, Maya, Aisyah. 2012. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rekam Medis di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta Tahun 2012*.
- Risqon, Muchamad dan Purwadi, Didik. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perhutanan KPH Mantingan Tahun 2011*.
- Riwidikdo, Handoko. 2012. *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta, Nuha Medika.
- Riyanto, Agus, 2010. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta, Nuha Medika.
- Robbins, Stephen. P. 2015. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.

The Influence Of Motivation Work, And Compensation To Work Perfomance ...
(Asih Endah Subandiyah, Miftah Riskiana Putri)

- Siagian, S.P, 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta, Rineka Cipta. Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta, Bumi Aksara. Sugiyono, 2014. *Metode Pnellitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sunyoto, Danang dan Setiawan, Ari. 2013. *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta, Nuha Medika.
- Suwarto, 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta. Universitas Atma Jaya.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda Tahun 2013*.
- UU. No. 44 Tahun 2009 tentang *Rumah Sakit*
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Rajawali Press
- Wijono, Sutarto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Kencana

