

MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMPENSASI
DAN MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH DE MUHAMMAD DJOEN
KABUPATEN SINTANG

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen
Program Studi Manajemen



DISUSUN OLEH :

EVAN FADHLURADHA AURORA
NIM : 30402100094

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BINIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025

SKRIPSI

MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH DAHE MUHAMMAD DJOEN
KABUPATEN SINTANG

Disusun Oleh :

Evan Fadhluradha Aurora

NIM 30402100094

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 30 April 2025

Mengetahui,

Dosen Pembimbing,

Dr. H. Ardian Ardhiatma, SE, MM

NIDN 0626027201

HALAMAN PENGESAHAN

MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH HADE MUHAMMAD JOEN
KABUPATEN SINTANG

Disusun Oleh :

Evan Fadhluradha Aurora

NIM 30402100094

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal, ~~25~~ April 2025
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

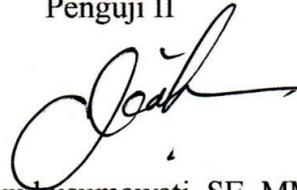
Dr. H. Ardian Ardhiatma, SE, MM
NIDN 0626027201

Penguji I



Prof. Nurhidayati, MSi, PhD
NIDN 0630057201

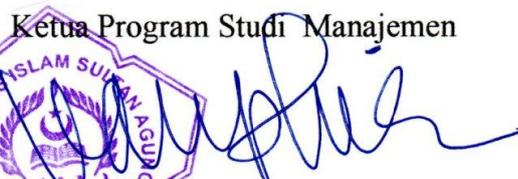
Penguji II



Diah Ayu kusumawati, SE, MM
NIDN 0611059201

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Tanggal, ~~30 April~~ 2025

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIDN 21041055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evan Fadhluradha Aurora
Nim : 30402100094
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DE MUHAMMAD DJOEN KABUPATEN SINTANG adalah benar-benar hasil karya tulisan saya sendiri, bukan jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari skripsi ini hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 30 April 2025

Yang menyatakan,



Evan Fadhluradha Aurora

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evan Fadhluradha Aurora

Nim : 30402100094

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH DE MUHAMMAD DJOEN
KABUPATEN SINTANG”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 April 2025

Yang memberi pernyataan,



Evan Fadhluradha Aurora

NIM : 30402100094

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Hidup ini berkarya laksana air jernih dari pegunungan,
bukan air yang tergenang dan berbau busuk.

(Ahli Hikmah)

PERSEMBAHAN :

Khilaf adalah sisi lain dari kehidupan, maka bila salah cepat minta maaf

(Ahli Hikmah)

*“Usulan Pra skripsi saya persembahkan untuk Allah SWT,
Kedua orang tuaku dan Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang”*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirahim

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan usulan Pra Skripsi yang berjudul “MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ADE MUHAMMAD DJOEN KABUPATEN SINTANG”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam rangkaian kegiatan penelitian dalam skripsi ini, tidak dapat terlaksana sesuai dengan rencana apabila tidak didukung oleh berbagai pihak. Untuk itu tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr Gunarto, SH, MH selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof Dr H. Heru Sulisty, SE, MSi selaku dekan fakultas ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku kepala program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr Drs Moch Zulfa, MM selaku pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran hati telah bersedia meluangkan banyak waktu dalam memberikan bimbingan dan pengarahan.
5. Seluruh staf dan dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen yang telah membantu kelancaran penyelesaian Pendidikan di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

6. Dr. M. drg Ridwan Toni H. Pane, MKM selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang
7. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa dengan tulus untuk keberhasilan.
8. Rekan – rekan semua yang namanya tidak mungkin disebut satu persatu disini yang telah banyak membantu baik moril maupun spiritual sehingga pra skripsi ini terselesaikan

Tidak luput peneliti sertakan doa dan ketulusan terima kasih bagi orang tua tercinta yang jauh dimata menyatu dilubuk hati, yang telah merelakan pergi sementara waktu berpisah, kiranya pengorbanan yang diberikan bukan pengorbanan sia-sia.

Semoga segala amal dan perbuatan akan mendapatkan balasan karunia yang setimpal dari ALLAH SWT, Aamiin ya rabbal alamin.....

Semarang, 25 Maret 2025

Penulis,



Evan Fadhluradha Aurora

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui model peningkatan kinerja melalui kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang. Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan pendekatan cross sectional. Besar sampel penelitian sebanyak 85 karyawan di rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang tahun 2024, pengambilan sampel secara purposive sampling dengan $\alpha = 0,05$. Masing – masing variable diteliti dan diuji dengan menggunakan uji Regresi Linier berganda. Untuk mengetahui model peningkatan kinerja melalui kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi dan motivasi kerja bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang.

Kata kunci : Kinerja, Kompensasi, motivasi kerja, Karyawan Rumah Sakit

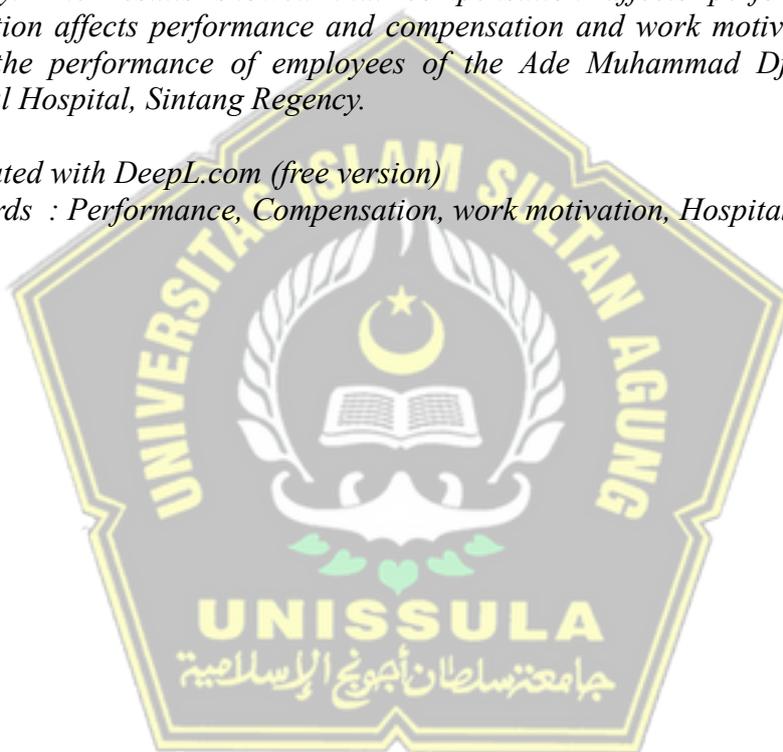


ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the model of improving performance through compensation and work motivation in employees of the Ade Muhammad Djoen Regional General Hospital, Sintang Regency. This research is an observational study with a cross sectional approach. The study sample size was 85 employees at the Ade Muhammad Djoen regional general hospital in Sintang Regency in 2024, purposive sampling with sign = 0.05. Each variable was examined and tested using multiple Linear Regression tests. To find out the model of improving performance through compensation and work motivation in employees of the Ade Muhammad Djoen Regional General Hospital, Sintang Regency. The results showed that compensation affects performance, work motivation affects performance and compensation and work motivation together affect the performance of employees of the Ade Muhammad Djoen Regional General Hospital, Sintang Regency.

Translated with DeepL.com (free version)

Keywords : Performance, Compensation, work motivation, Hospital Employees



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	11
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kompensasi.....	13
2.1.2 Motivasi Kerja	17
2.1.3 Kinerja	20
2.2 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	27
2.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja.....	27

2.2.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja.....	28
2.2.3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja	28
2.3 Model Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Populasi Dan Sampel.....	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel	31
3.3 Sumber Dan Jenis Data	33
1.3.1. Sumber Data	33
1.3.2. Jenis Data.....	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Variable Dan Indikatornya.....	35
3.6 Teknik Analisa Data	35
3.6.1 Analisa Univariat	35
3.6.2 Analisa Bivariat	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Karakteristik Responden	37
4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	37
4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	38
4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	40
4.2 Analisis Deskriptif.....	41
4.2.1 Tanggapan Variabel Kompensasi (X1)	42
4.2.2 Tanggapan Variabel Motivasi Kerja (X2).....	43

4.2.3	Tanggapan Variabel Kinerja (Y)	44
4.3	Analisis Data	46
4.3.1	Uji Validitas	46
4.3.2	Uji Reliabilitas	47
4.4	Uji Asumsi Klasik	47
4.4.1	Uji Normalitas.....	48
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	48
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	49
4.5	Uji Hipotesis.....	50
4.5.1	Uji t (Parsial).....	50
4.5.2	Analisis Regresi Liner Berganda	51
4.5.3	Uji F	52
4.6	Pembahasan.....	53
4.6.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	53
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	55
4.6.3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
BAB V	PENUTUP.....	58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran.....	58
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	59
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Table 1.1	Gaji Honorer.....	8
Tabel 1.2	Kebijakan Insentif	9
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Indikatornya.....	35
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4.2	Usia Responden.....	38
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	39
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden.....	40
Tabel 4.5	Nilai Skor dan Kategori.....	41
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Kompensasi	42
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4.8	Tanggapan Responden terhadap Kinerja	45
Tabel 4.9	Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian	46
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel	47
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas_One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	48
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49
Tabel 4.14	Hasil Uji Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.15	Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi	52
Tabel 4.17	Hasil Uji F	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model peningkatan prestasi kerja melalui kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang.....	30
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Pengambilan Data Awal Dari Kampus dan Surat Balasan Pengambilan Data Awal Dari Rumah Sakit	64
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Kampus Dan Surat Balasan Penelitian Dari Rumah Sakit	66
Lampiran 3. Lembar Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 4. Rekapitulasi Data.....	72
Lampiran 5. Analisis Deskriptif.....	75
Lampiran 6. Uji Validitas	79
Lampiran 7. Uji Reabilitas	84
Lampiran 8. Uji Normalitas	86
Lampiran 9. Uji Multikolinieritas	95
Lampiran 10. Uji Heteroskedastisitas	96
Lampiran 11. Analisis Regresi linier berganda, Uji T dan Uji F	101
Lampiran 12. Gambar Peneliti Di Depan Rumah Sakit.....	107
Lampiran 13. Gambar Peneliti Minta Izin Ke Bagin Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	108
Lampiran 14. Gambar Penyerahan Koesioner Kepada Responden Secara Simbolik	109
Lampiran 15. Gambar Responden Sedang Mengisi Koesioner	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang sekarang ini perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Idris, 2023). Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting, tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk mampu mendapatkan output optimal. Menjalankan aktivitas perusahaan dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu mendapatkan output optimal.

Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern saja, ataupun sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Tercapainya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap individunya. Organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan

perusahaan menempuh beberapa cara contohnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberi motivasi. Melalui langkah - langkah tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kinerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi adalah hak para karyawan atau kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya memberikan kompensasi dan motivasi, kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yang telah melaksanakan tugas yang dibebankan. Setiap karyawan dapat termotivasi untuk mengerjakan tanggung jawab atas pekerjaan mereka jika perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan setiap karyawan yang pada dasarnya merupakan mereka bekerja untuk mendapatkan uang dalam hal ini berbentuk gaji (Idris, 2023).

Dalam konteks organisasi, terutama di sektor kesehatan, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Kasmir, 2019), kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Di rumah sakit umum daerah, tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat beragam, mulai dari keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan, keterlambatan dalam pembayaran insentif hingga masalah motivasi.

Rumah sakit adalah institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat, sebagai organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kecepatan pelayanan, keramahan, efektivitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan rumah sakit. Menurut peneliti terdahulu yakni oleh (Hidayat, 2021).

Pelayanan profesional dapat dilakukan melalui penataan dan pengelolaan manajemen di rumah sakit, kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada pasien sesuai standar, serta pelayanan yang berorientasi kepada pasien agar terwujud rasa aman, nyaman serta mendapatkan kepuasan yang berdampak pada kesembuhan. Sumber daya di rumah sakit Ade Muhammad Djoen Sintang pada dasarnya telah mempunyai latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas yang mereka kerjakan. Meskipun demikian peningkatan mutu sumber daya manusia akan selalu diperbaiki sesuai perkembangan jaman dan teknologi

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai bentuk apresiasi atas sumbangan tenaga, pikiran, dan loyalitas yang telah diberikan (S.Sastrohadiwiryono, 2021) Kompensasi salah satu faktor penting sebagai perangsang dan penyemangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap rumah sakit. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Termasuk kompensasi finansial antara lain gaji yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, insentif dan tambahan penghasilan pegawai, cuti tahunan dan cuti lainnya serta

program perlindungan tenaga kerja. Sedangkan yang termasuk kompensasi non finansial berupa pekerjaan dengan tanggung jawab besar dan berpengaruh serta sarana kantor yang baik. Kompensasi merupakan hal yang mendasar bagi karyawan sebagai penyemangat dan memotivasi dirinya untuk bekerja yang lebih giat sehingga akan tercapai prestasi kerjanya.

(Komara dan Neliawati dalam Hidayat, 2021) menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi masih kurang pengaruh terhadap prestasi pegawai dikarenakan masih ada kekonsistenan.

Disisi lain disebutkan bahwa motivasi kerja dan kinerja dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi yang diterima karyawan Hasibuan dalam Akbar Hidayat (2021), 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 rumah sakit. Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan rumah sakit dan karyawan. Kepentingan rumah sakit dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan berupa kinerja yang lebih besar dari karyawan. Kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan keamanan ekonomi rumah tangganya.

Selain kompensasi motivasi kerja juga sangat penting demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Rumah sakit mampu membangkitkan motivasi yang ada dalam diri karyawan. Faktor motivasi kerja sangat berhubungan dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Menurut peneliti terdahulu (Rafi Jody Kurnia, 2016)

Yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Condong Catur Yogyakarta menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Maruli dalam (Widyatun Nisya Tri Madani, 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut (Abdul & Saleh, 2018) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (Achievement), Penghargaan (Recognition), Tantangan (Challenge), Tanggung Jawab (Responsibility), Pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), dan Kesempatan (Opportunities).

Manusia secara kodrati memiliki berbagai macam keinginan dan kebutuhan yang tidak pernah habis. Untuk tujuan memenuhi kebutuhan inilah manusia harus bekerja. Untuk mencapai tujuannya dalam bekerja diperlukan disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Motivasi akan dominan membentuk sikap seseorang dan membangun keinginan

untuk mencapai pada apa yang telah direncanakan. Dengan adanya tujuan, maka tujuan tersebut akan memberikan sikap inovatif dan determinasi yang kuat pada tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tersebut. Keinginan tersebut menciptakan dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik.

Faktor-faktor seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang baik serta hal-hal lain dapat mendorong kinerja seorang pegawai ke arah yang optimal dan memberikan hasil yang maksimal. Indikator dari motivasi kerja dapat tercermin dengan adanya hasrat dan keinginan untuk melaksanakan sesuatu atau bertindak, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta lingkungan dan kegiatan yang dapat menarik untuk menumbuhkan motivasi.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah rumah sakit adalah meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan sebuah rumah sakit. (Pandi Afandi, 2021) "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan". (Kasmir, 2019) mendefinisikan "kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang di capai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam jangka waktu tertentu".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Menurut peneliti terdahulu yakni oleh Bela Sintiya (2017) yang berjudul “Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun” menyatakan bahwa kompensasi berhubungan dengan kinerja perawat pada instalasi rawat inap rumah sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

Rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang propinsi Kalimantan Barat merupakan rumah sakit Type B dan merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah timur Kalimantan Barat. Rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen milik pemerintah daerah Kabupaten Sintang yang beralamat di jalan YC Oevang Desa Sungai Ana Kecamatan Sintang Kabupaten Sintang. Rumah sakit Ade Muhammad Djoen Sintang dibangun diatas tanah seluas 360000 m² (36 HA) dan luas bangunan sekitar 10000 m² dengan jumlah karyawan sebanyak 586 orang yang terdiri dari PNS, P3K berjumlah 357 orang dan honor kontrak 229 orang. Karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang sekitar 39 persennya tenaga honorer.

Faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan rumah sakit Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang adalah kompensasi. Kompensasi yang ada pada rumah sakit umum daerah Ade

Muhammad Djoen Kabupaten Sintang adanya kesenjangan antara yang medis dan staf umum. Terutama pada karyawan yang berstatus honorer. Sama- sama berpendidikan D3 antara yang berprofesi tenaga kesehatan lebih besar dibandingkan dengan tenaga yang bukan kesehatan. Begitu juga dalam pembagian insentif akan berbeda antara staf umum dengan perawat, dokter dan tenaga kesehatan lainnya. Hal ini dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Kebijakan kompensasi di rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang berupa gaji pns di atur dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 5 Tahun (2024). Gaji Honor di atur dalam peraturan bupati Sintang Nomor 111 tahun (2023).

Table 1.1
Gaji Honorer

No	Pendidikan Kesehatan	Gaji (RP)	Tunjangan
	DI (diploma 1)	1.354.800	300.000
	DII (diploma 2)	1.463.800	300.000
	DIII (diploma 3)	1.506.800	300.000
	DIV/ S1	1.548.800	300.000
	Dokter	3.500.000	2.000.000
	Pendidikan umum		
	DI (diploma 1)	1.338.800	
	DII (diploma 2)	1.421.800	
	DIII (diploma 3)	1.463.800	
	DIV/ S1	1.506.800	

Kebijakan insentif diatur dengan peraturan bupati Sintang (perbup) nomor 44 tahun 2017 tentang pedoman penggunaan jasa pelayanan dengan sistem remunerasi pada Rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang. Berikut rincian pembagian insentif di rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang.

Tabel 1.2
Kebijakan Insentif

No	Jenis Pelayanan	Persentase
1	Direktur	5% dari total penghasilan jasa pelayanan.
2	Dokter umum, dan dokter spesialis (35 orang)	50% dari total penghasilan jasa pelayanan. Di hitung berdasarkan indeks personal meliputi : Beban kerja, jumlah pasien di rawat, dan keahlian, melakukan tindakan operasi
3	Keperawatan 414 orang	30% dari total penghasilan jasa pelayanan. Di hitung berdasarkan indeks personal meliputi : gaji pokok, pns, non pns, pendidikan serta pangkat dan golongan
4	Kepala bidang 4 orang	2,15% dari total penghasilan jasa pelayanan . Dihitung berdasarkan indek personal beban kerja, gaji pokok
5	Kepala seksi 9 orang	2,85% dari total penghasilan jasa pelayanan. Dihitung berdasarkan indek personal beban kerja, gaji pokok
6	Kepala instalasi 12 orang	2,5% dari total penghasilan jasa pelayanan. Dihitung berdasarkan indek personal meliputi beban kerja, pangkat dan golongan, gaji pokok

No	Jenis Pelayanan	Persentase
7	Tim pengendali JKN dan Tim remunerasi	2,5% dari total penghasilan jasa pelayanan.
8	Tenaga administrasi, central steril supply depatemen (CSSD), instalasi sanitasi pengelolaan air limbah (IPAL), instalasi pemeliharaan sarana rumah sakit, instalasi gizi, instalasi laundry, satuan pengamanan (SATPAM), rekam medik dan sim rs 145 orang	5% dari total penghasilan jasa pelayanan. Dihitung berdasarkan indeks personal meliputi : resiko tertular penyakit, pendidikan kesehatan non kesehatan, gaji pokok, ASN dan non ASN

Kebijakan kompensasi tentang tambahan penghasilan pegawai (TPP) khusus pns diatur dengan peraturan bupati kabupaten Sintang (perbup) No. 40 tahun 2024). Rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen tidak memiliki finger print. Sedangkan aturan jam kerja diatur berdasarkan peraturan bupati Sintang nomor 42 Tahun (2023) tentang jam kerja yaitu hari senin s/d kamis jam 7.15 s/d 15.45 dan hari jumat 7.30 s/d 11.00 13.00 s/d 15.45, tidak ada aturan turunan berupa peraturan direktur rumah sakit tentang jam kerja. Tidak adanya evaluasi terhadap kehadiran karyawan serta sanksi terhadap karyawan yang telat hadir atau membolos kerja, seperti pemotongan insentif atau TPP.

Dengan tidak adanya aturan yang membuat karyawan kurang disiplin dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan ditambah adanya ketimpangan dalam insentif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti “ Model Peningkatan Kinerja Melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada

Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang “

1.2 Rumusan masalah

Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djeon Kabupaten Sintang melalui kompensasi dan motivasi kerja?

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djeon Kabupaten Sintang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djeon Kabupaten Sintang ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djeon Kabupaten Sintang ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis cara meningkatkan kompensasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang.
2. Untuk menganalisis cara meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang.
3. Untuk menganalisis pengaruh peningkatan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Rumah sakit

1. Memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan melalui manajemen kompensasi yang lebih baik.
2. Memberi masukan bagi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan melalui manajemen motivasi kerja yang lebih baik.

1.5.2 Manfaat Bagi Pendidikan

Sebagai sumbangsih ilmu pengetahuan, pengembangan teori motivasi kerja khususnya dalam konteks karyawan rumah sakit dan kepustakaan Fakultas Ekonomi prodi manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti dalam proses berpikir ilmiah serta mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Menurut (Marwansyah, 2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. (Nurmalasari, 2015)

Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dua variabel ini positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh karyawan. Menurut peneliti terdahulu (Rahmi, 2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening Pada RSUD H.A Sulthan Daeng Raja Kabupaten Bulukumba menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut (S.Sastrohadiwiryo, 2021) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemauan organisasi/perusahaan guna mendapat tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mengurangi keluhan dan ketidakpuasan karyawan. Kompensasi yang adil dapat menciptakan suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai.

Menurut (Penggabean, 2018) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan dari suatu pekerjaan yang telah dibebankan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah persepsi karyawan tentang kebijakan kompensasi (gaji,tunjangan,dan insentif) di rumah sakit yang di tandai dengan kesesuaian dengan beban kerja, jaminan kelayaan untuk hidup, mencukupi kebutuhan dasar dan sudah adil bagi karyawan.

2.1.1.1 Indikator - Indikator Kompensasi

Menurut (Ernala et al., 2023) indikator kompensasi yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kesesuaian terhadap Beban Kerja

Indikator ini mengukur sejauh mana kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan waktu yang dihabiskan untuk

menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi harus mencerminkan proporsi yang wajar antara upaya dan hasil kerja karyawan. Jika beban kerja tinggi namun kompensasi rendah, karyawan dapat merasa tidak dihargai, yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.

2. Jaminan Layak untuk Hidup

Kompensasi yang diberikan harus mampu memenuhi kebutuhan hidup layak karyawan dan keluarganya. Hal ini mencakup penghasilan yang cukup untuk mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, dan kebutuhan lainnya. Konsep ini sering kali dikaitkan dengan upah minimum atau standar gaji yang berlaku di suatu wilayah.

3. Mencukupi Kebutuhan Dasar

Kompensasi juga harus mencakup kebutuhan primer seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan tanpa tekanan berlebihan dari masalah ekonomi. Indikator ini berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja.

4. Sudah Adil bagi Karyawan

Aspek keadilan mengacu pada pembagian kompensasi yang setara dan tidak diskriminatif. Adil berarti karyawan dengan posisi, tanggung jawab, dan performa kerja yang sama mendapatkan kompensasi yang sebanding. Keadilan ini juga melibatkan perbandingan antara kompensasi yang diterima dengan karyawan lain di industri atau perusahaan serupa.

2.1.1.2 Komponen-komponen kompensasi

1. Upah/ gaji merupakan komponen yang terdiri atas upah/ gaji pokok dan tunjangan : tunjangan tetap. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 persen dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan pengertian tunjangan tetap adalah tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran.

2. Tunjangan Profesional

Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahliannya dan diatur dengan perjanjian khusus. Biasanya para ahli atau spesialis ini, selain mendapatkan kompensasi secara finansial yang cukup besar, mendapatkan uang sewa rumah, kendaraan dan lainnya.

3. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan kompensasi yang diterima diluar ketentuan upah/gaji minimum. Tunjangan ini dipengaruhi kehadiran. Jika tidak hadir dalam bekerja, karyawan yang bersangkutan tidak menerimanya.

4. Insentif

Insentif adalah bentuk kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan. Misalnya karena keberhasilannya dalam mencapai target atau perusahaan mencapai laba tahunan dengan membagi jasa produksi, termasuk insentif cuti tahunan.

5. Kesehatan

Kesehatan merupakan kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan, seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

6. Dana Pensiun

Manajemen perusahaan melakukan persiapan atau mengalokasikan dana pensiun setiap bulan sebagai biaya, sehingga saat karyawan pensiun, jumlah dana pensiun tercukupi. Karyawan memiliki kepastian untuk menunjang hidup selepas pensiun nanti.

7. Liburan

Biasanya dilakukan sekali dalam setahun, baik untuk karyawan sendiri maupun bersama keluarga. Kompensasi seperti ini tidak bersifat wajib, tapi sangat bermanfaat dalam membangun kebersamaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015), motivasi kerja dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbin dalam Rafi jodi Kurnia (2016) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi sebagai keadaan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam konteks pekerjaan. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai faktor, baik internal maupun

eksternal, yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Teori motivasi yang relevan dalam konteks motivasi kerja adalah Teori Hierarchy of Needs (Maslow, 1943). Menurut teori ini, individu memiliki kebutuhan hierarkis yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, Teori Expectancy (Vroom, 1964) juga memberikan pemahaman yang penting tentang motivasi kerja. Menurut teori ini, motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu ekspektasi akan hasil dari usaha yang dilakukan (expectancy), nilai yang diberikan pada hasil tersebut (valence), dan persepsi individu tentang hubungan antara usaha dan hasil (instrumentality). Dengan memahami faktor-faktor ini, manajer dapat merancang sistem insentif yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Pentingnya motivasi kerja juga terlihat dari dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Sesuai dengan peneliti terdahulu Rafi Jordi Kurnia (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah dorongan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.2.1 Indikator motivasi kerja

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar yang meliputi makan, minum perlindungan fisik dan bernafas

2. Kebutuhan Keselamatan

Kebutuhan untuk merasa aman dari ancaman, bahaya dan pertentangan

3. Kebutuhan Sosial.

Kebutuhan untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok dan mencintai dan dicintai

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh orang lain

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

2.1.2.2 Tujuan motivasi kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kerja kepada pegawai mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2009), tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018). Menurut Arif et al (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang mencakup berbagai

aspek, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tingkat efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks organisasi, prestasi kerja individu dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Menurut Marwansah (2014) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan 2015).

Salah satu teori yang relevan dalam memahami kinerja adalah Teori Pengaturan Tujuan (Goal Setting Theory) yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1990). Teori ini menyatakan bahwa penentuan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dengan menetapkan tujuan yang menantang namun dapat dicapai, individu cenderung bekerja lebih keras untuk mencapainya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selain itu, faktor-faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja individu. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik, puas dengan

pekerjaan mereka, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki faktor-faktor tersebut.

Pentingnya kinerja juga terlihat dari dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja individu yang tinggi dapat membantu organisasi mencapai target-targetnya, meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang efektif, termasuk penilaian kinerja yang objektif dan pemberian umpan balik yang konstruktif, sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.1 Indikator – Indikator Kinerja

Mustahil manajemen bisa mengukur kinerja jika tidak ada penetapan indikator – indikator penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri.

Menurut Khasmir (2019) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Pengukuran kinerja berdasarkan kualitas pekerjaan yang di hasilkan. Kualitas kerja dapat di ukur dari prepsesi karyawan terhadap pekerjaan yang di hasilkan.

2. Kuantitas Kerja

Pengukuran kinerja berdasarkan jumlah yang di hasilkan,seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan

Pengukuran kinerja berdasarkan tingkat aktifitas yang di selesaikan pada waktu yang di nyatakan.

4. Efektivitas

Pengukuran kinerja berdasarkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang di maksimalkan.

2.1.3.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja karyawan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurut Moh. Asa'ad dalam Rafi (2016) meliputi :

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan intraksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis

pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2.1.3.3 Penilaian kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi – kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan apakah bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian prestasi kerja berdasarkan studi yang dilakukan akhir – akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi prestasi kerja yang berbeda- beda, dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu : 1). Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang, 2) Pengembangan yang menekankan perubahan – perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu, 3) Pemeliharaan Sistem, dan 4) Dokumentasi keputusan – keputusan sumber daya manusia.

Kegiatan ini merupakan cara yang dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan

tentang pelaksanaan kerja.. Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja adalah mutu dari pekerjaan.

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani dalam Bela Sintiya (2016) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. Tujuan Evaluasi.
2. Hasil – hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap anggota- anggota organisasi meliputi :
 - a. Telaah gaji
Keputusan – keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan pangkat, bonus dan kenaikan gaji merupakan salah satu tujuan utama penilaian kinerja.
 - b. Kesempatan promosi
Keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian kinerja
3. Tujuan pengembangan
 - a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota organisasi.
 - b. Mengukuhkan dan menopang kinerja. Umpan balik prestasi kerja (performa feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c. Meningkatkan kinerja. Tujuan penilaian kinerja juga untuk memberikan pedoman pada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d. Menentukan tujuan progres karir. Penilaian kinerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan kebutuhan pelatihan. Penilaian kinerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.3.5 Unsur Yang Dinilai

Unsur-unsur yang dinilai adalah :

1) Perilaku kerja

Perilaku kerja dinilai berdasarkan perilaku dalam bekerja meliputi disiplin, komitmen, orientasi pelayanan, kerapian kerja.

2) Kinerja pelayanan

Penilaian kinerja pelayanan disusun berdasarkan uraian tugas masing – masing karyawan.

3) Mutu Pelayanan.

Penilaian kinerja pelayanan disusun berdasarkan uraian tugas masing – masing karyawan.

4) Indikator kinerja unit (khusus untuk pejabat struktural)

Penilaian kinerja di unit masing – masing berdasarkan kinerja sebagai pejabat di unit masing – masing.

Kategori penilaian kinerja rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen

Sintang :

Sangat Kurang = ≤ 60

Kurang = 60 – 70

Cukup = 70 – 80

Baik = 81 – 90

Sangat Baik = 90 – 100

2.2 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja.

Bagi sebagian karyawan berharap untuk memperoleh kompensasi yang berupa uang adalah harus bekerja. Ketika karyawan memiliki ketrampilan yang baik, maka karyawan tersebut menjadi menjadi aset dan pondasi penting bagi perusahaan. Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi (Hasibuan, 2020). Menurut Malayu Hasibuan (2020) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan berupa uang, barang, atau jasa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nur Rahmi, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan disebutkan dalam penelitian (Rafi, 2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

2.2.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja

Motivasi Merupakan proses psikologi yang menyebabkan terjadinya stimulasi, arahan, maupun kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan. Semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marwansyah, 2020).

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rahmi, 2021) Hal sejalan ditunjukkan dalam penelitian (Sahputri, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

2.2.3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dua variable ini positif dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Sedangkan Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai kinerja. Sikap mental

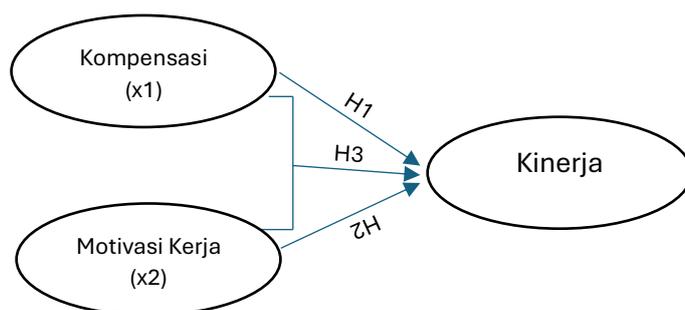
merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memperoleh pegawai sesuai apa yang di harapkan maka perlu adanya motivasi bagi karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nur Rahmi, 2021). Hal sejalan ditunjukkan dalam penelitian (Rafi, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan tujuan dan maksud yang sudah di tetapkan yakni untuk melihat pengaruh kompesasi dan motivasi terhadap kinerja. Sehingga di bentuk sebuah model penelitian yaitu :



Gambar 1. Model peningkatan prestasi kerja melalui kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang.

Dari model di atas, variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian observasional dengan pendekatan cross sectional. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat pada waktu tertentu secara bersamaan. Dalam ini peneliti ingin meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik Kesimpulannya (Sugiono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang kecuali dokter umum dan dokter spesialis yang berjumlah 586 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013). Sesuai dengan kepentingan penelitian bahwa karyawan di berbagai bagian di Rumah Sakit Umum Daerah ade Muhammad Djoen Sintang dengan kriteria sebagai berikut :

a Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau untuk diteliti (Nursalam, 2016). Dalam penelitian ini kriteria inklusi meliputi:

1. Seluruh karyawan kecuali dokter umum, dokter spesialis rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang
2. Responden yang bersedia untuk diteliti

b. Penentuan Besar Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Sintang. Jumlah sampel yang akan diambil berdasarkan rumus solvin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{586}{1+586 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{586}{1+586 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{586}{1+5,86}$$

$$n = \frac{586}{6,86}$$

$$n = 85$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Pupulasi

e = Prosentasi kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel dapat ditolerir, yaitu 10 %. Maka dapat dihitung besar sampel atau total sampel.

3.3 Sumber Dan Jenis Data

1.3.1. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, penelitian ini melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer. Data primer adalah jenis data dan sumber data yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik dari individu maupun kelompok. Data primer dikumpulkan peneliti melalui survei dan observasi untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode survey adalah pengumpulan data primer dengan pertanyaan lisan dan tertulis. Sedangkan metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi.

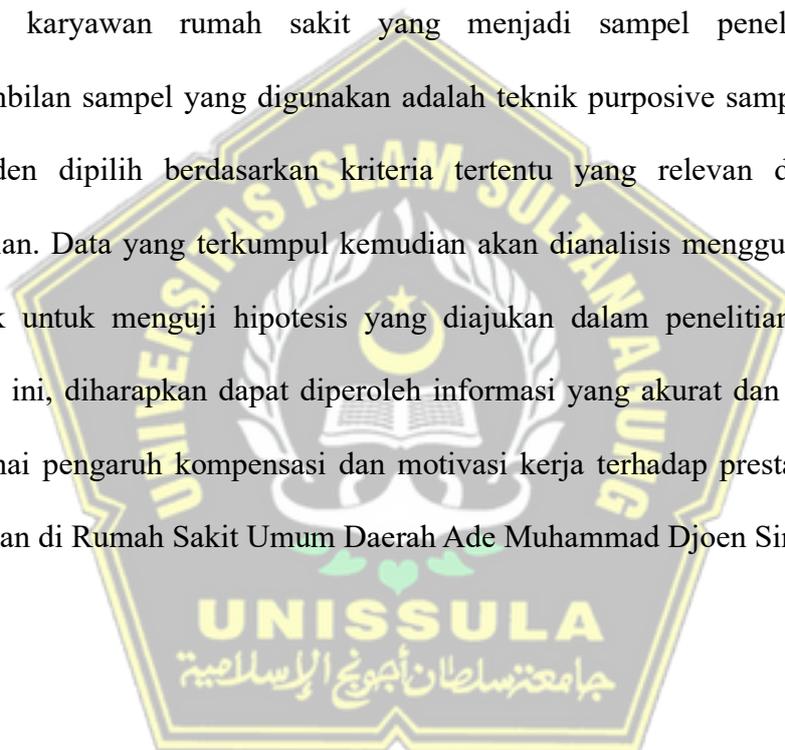
1.3.2. Jenis Data

Pada umumnya ada dua jenis data yaitu data kualitatif dan kuantitatif, Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Dalam bentuk numerik, data kuantitatif dapat diolah dengan menggunakan rumus matematika atau dianalisis dengan menggunakan sistem statistik.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner ini akan dirancang untuk mengukur variabel-variabel kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang. Kuesioner akan terdiri dari serangkaian pertanyaan

yang berisi tentang kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja. telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya, yang diadaptasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan. Untuk kuesioner kompensasi menggunakan literatur Rafi Jordi Kurnia (2016), Untuk kuesioner motivasi kerja menggunakan literatur Burma Azhari (2022) dan prestasi kerja menggunakan literatur Rafi Jordi Kurnia (2016). Pengumpulan data akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan rumah sakit yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Melalui metode ini, diharapkan dapat diperoleh informasi yang akurat dan komprehensif mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Sintang.



3.5 Variable Dan Indikatornya

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Indikatornya

No	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompensasi adalah persepsi karyawan tentang kebijakan kompensasi (gaji,tunjangan,dan insentif) di rumah sakit yang di tandai dengan kesesuaian dengan beban kerja, jaminan kelayakan untuk hidup, mencukupi kebutuhan dasar dan sudah adil bagi karyawan. (S.Sastrohadiwiryo, 2021), (Mutiar Pangabean, 2017), (Marwansyah,2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian terhadap beban kerja 2. Jaminan layak untuk hidup 3. Mencukupi kebutuhan dasar 4. Sudah adil bagi karyawan (Ernala et al., 2023)
2	Motivasi kerja adalah dorongan penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Malayu S. P Hasibuan, 2016), (Robin, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan 3. Kebutuhan Sosial. 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Aktualisasi diri Maslow dalam Hosnawati (2016)
3	Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan 4. Efektivitas Khasmir (2019)

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah analisa univariat dan analisa bivariat yaitu :

3.6.1 Analisa Univariat

Teknik analisa data secara univariat adalah untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Variabel bebas

(kompensasi dan motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja) dengan menghitung dan menjelaskan dalam bentuk angka dan prosentase.

3.6.2 Analisa Bivariat

Analisa bivariat adalah analisa yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja. Adapun langkah terakhir yaitu dengan melakukan analisa data dengan menggunakan uji regresi linier berganda yang sesuai dengan statistik dengan menggunakan program SPSS. Jika nilai signifikan ($\text{sig} \leq 0,05$) maka ada pengaruh (Ghozali 2021).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang yang berjumlah 85 orang. Penyebaran serta pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara langsung.

Karakteristik responden dapat dijabarkan berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yang menjadi obyek penelitian ini untuk membahas urutan deskripsi identitas responden.

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil jawaban dari 85 responden dalam penelitian ini, maka dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	19	22,4%
2	Perempuan	66	77,6 %
	Total	85	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 77,6% sedangkan responden laki-laki sebanyak 22,4 %. Hal ini menunjukkan responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan jika pekerjaan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang ini membutuhkan konsentrasi, dengan pelayanan yang ramah dan pemecahan permasalahan yang baik. Maksud dari pelayanan yang ramah, bagaimana karyawan dapat memilih kata atau kalimat yang baik dan mudah dimengerti oleh *customer*.

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Dari data yang telah dikumpulkan dari 85 orang responden, maka karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 3 kategori :

Tabel 4.2

Usia Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	20-29 Tahun	21	24,7 %
2	30-39 Tahun	31	36,5 %
3	40-49 Tahun	29	34,1 %
4	50-57 Tahun	4	4,7%
Total		85	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengelompokan usia responden pada Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa kelompok usia terbanyak adalah 30-39 tahun dengan jumlah 31 responden (36,5%). Diikuti oleh kelompok usia 40-49 tahun sebanyak 29 responden (34,1%), dan kelompok usia 20-29 tahun sebanyak 21 responden (24,7%). Kelompok usia 50-57 tahun memiliki jumlah paling sedikit, yaitu 4

responden (4,7%). Meskipun demikian, jika digabungkan, kelompok usia 40 tahun ke atas memiliki persentase total 38,8%, sedikit lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut data yang telah didapatkan mengenai pendidikan terakhir dari 85 orang responden dalam penelitian ini :

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA	10	11,8%
2	Diploma 3	41	48,2%
3	Diploma 4	9	10,6%
4	Sarjana 1	23	27,1%
5	Sarjana 2 (S2)	2	2,4%
	Total	85	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengelompokan pendidikan terakhir responden seperti pada tabel 4.3, dapat diketahui responden dengan pendidikan terakhir SMA 11,8 %, Diploma 3 sebesar 48,2%, Sarjana 1 sebesar 27,1%. Dan Sarjana 2 (S2) sebesar 2,4%. Dari data tersebut dapat diketahui jika responden dengan pendidikan terakhir sebagai Diploma 3 mendominasi dalam penelitian ini. Minimal pendidikan karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang adalah lulusan SMA, namun didominasi oleh lulusan Diploma 3. Banyaknya karyawan yang lulusan jenjang pendidikan Diploma 3 membuktikan jika banyaknya karyawan yang sudah mengikuti standar minimal tenaga kesehatan dengan pendidikan Diploma 3, dengan maksud dari Rumah

Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang karyawan tersebut dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berikut data yang telah didapatkan melalui kuesioner tentang masa kerja responden dari 85 orang dikelompokkan dalam 3 kategori dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	22	25,9 %
2	6 – 10 Tahun	18,2	21,2 %
3	>10 tahun	45	52,9 %
	Total	85	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian dengan masa kerja > 10 tahun sebesar 52,9 %, < 5 tahun sebesar 25,9 %, 6 - 10 tahun sebesar 21,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja > 10 tahun mendominasi dalam penelitian ini. Karyawan yang sudah lama bekerja tentu sangat paham soal kebijakan kompensasi dan motivasi di rumah sakit. Sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Sebagai rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Sintang, Rumah Sakit Umum Daerah Ade Muhammad Djoen memberikan penghargaan kepada karyawan berupa Satya Lencana Masa Kerja untuk masa pengabdian 15, 20, 25, dan 30 tahun, yang diserahkan langsung oleh Bupati Sintang. Oleh karena itu, kebijakan sumber daya manusia sebaiknya dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, terutama terkait dengan pengembangan karir dan pemberian penghargaan. Dengan demikian, seluruh karyawan dapat merasakan manfaat dari berbagai upaya

peningkatan kinerja yang dilakukan oleh rumah sakit.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjabarkan persepsi responden mengenai masing-masing variabel penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel berupa: kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui bobot jawaban dari responden, maka masing-masing variabel diukur dengan cara menggunakan skala Likert yang dimulai dari kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh rentang skala antar kategori sebesar 0,8 sehingga jentang interval yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Nilai Skor dan Kategori

Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel sebagai berikut :

4.2.1 Tanggapan Variabel Kompensasi (X1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel kompensasi :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap Kompensasi

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Kesesuaian terhadap beban kerja	6	6	6	12	22	66	36	144	15	75	3.56	Tinggi
Jaminan layak untuk hidup	6	6	17	34	33	99	22	88	7	35	3.08	Sedang
Mencukupi kebutuhan dasar	5	5	8	16	28	84	31	124	13	65	3.46	Tinggi
Sudah adil bagi karyawan	5	5	10	20	32	96	30	120	8	40	3.31	Sedang
Nilai Rata-rata											3.35	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel Kompensasi menunjukkan nilai sebesar 3,35 atau dalam sedang (2,61-3,40). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang telah memberikan balas jasa yang cukup sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 3,56 yaitu dengan indikator “gaji” dengan pernyataan “Saya menerima gaji sesuai

dengan beban”. Hal tersebut membuktikan bahwa responden telah memperoleh timbal balik yang setara atas usaha yang karyawan lakukan untuk rumah sakit

Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dengan indikator “Gaji” dalam pernyataan “Saya merasa gaji diterima sudah dapat menjamin kelayakan hidup” dengan nilai rata-rata 3,08 namun masih masuk ke kategori sedang. Hal tersebut menggambarkan jika responden masih belum maksimal dalam memperoleh balasan berupa gaji pokok yang diterima karyawan atas pekerjaannya.

4.2.2 Tanggapan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel motivasi kerja:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Kebutuhan Fisiologis	0	0	8	16	34	102	40	160	3	15	3.45	Tinggi
Kebutuhan keselamatan	0	0	9	18	38	114	36	144	2	10	3.36	Sedang
Kebutuhan Sosial	0	0	5	10	27	81	48	192	5	25	3.62	Tinggi
Kebutuhan akan penghargaan	4	4	12	24	47	141	18	72	4	20	3.07	Sedang
Aktualisasi diri	0	0	2	4	30	90	45	180	8	40	3.69	Tinggi
Nilai Rata-rata											3.44	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 3,44 atau masuk ke dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang memiliki kondisi yang positif, harmonis serta kenyamanan yang baik atas kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 3,69 dan masuk ke kategori tinggi yaitu indikator tentang “mengembangkan potensi diri” dengan pernyataan “Saya terdorong bekerja di rumah sakit karena dapat mengembangkan potensi yang saya miliki”. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya kemampuan yang dimiliki karyawan cukup baik.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 3,07 dan masuk ke kategori sedang (2,61 - 3,40) terdapat pada indikator “penghargaan” dengan pernyataan “saya terdorong bekerja lebih baik karena adanya penghargaan yang diberikan” hal ini menggambarkan bahwa rumah sakit masih dapat memaksimal dalam memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

4.2.3 Tanggapan Variabel Kinerja (Y)

Berikut adalah hasil tanggapan responden karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Kualitas kerja	0	0	0	0	27	81	45	180	13	65	3.84	Tinggi
Kuantitas kerja	0	0	0	0	38	114	37	148	10	50	3.67	Tinggi
Ketepatan	0	0	2	4	29	87	44	176	10	50	3.73	Tinggi
Efektivitas	0	0	2	4	30	90	45	180	8	40	3.69	Tinggi
Nilai Rata-rata											3.73	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel kinerja menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,73 atau masuk ke dalam kategori tinggi (3,41–4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang memiliki semangat yang tinggi untuk melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 3,84 yaitu pada indikator “standar kerja” dengan pernyataan “Saya bisa mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit”. Hal tersebut membuktikan bahwa responden memiliki standar kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 3,67 masih dalam kategori tinggi (3,41 – 4,20) terdapat pada indikator “hasil kerja” dengan pernyataan “Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu”. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen Kabupaten Sintang mempunyai semangat kerja yang baik.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan melihat r hitung dengan r tabel. Jika r hitung diperoleh $> r$ tabel maka dianggap valid. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut hasil uji validitas untuk mengetahui masing – masing variabel dalam penelitian.

Tabel 4.9
Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r table	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,842	0,2133	Valid
	X1.2	0,791	0,2133	Valid
	X1.3	0,845	0,2133	Valid
	X1.4	0,872	0,2133	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,633	0,2133	Valid
	X2.2	0,751	0,2133	Valid
	X2.3	0,581	0,2133	Valid
	X2.4	0,743	0,2133	Valid
	X2.5	0,429	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,889	0,2133	Valid
	Y2	0,793	0,2133	Valid
	Y3	0,806	0,2133	Valid
	Y4	0,894	0,2133	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, dapat diketahui jika masing-masing variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah dapat dinyatakan valid, karena berdasarkan hasil uji validitas, masing-masing instrumen penelitian menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Variabel akan dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,886	Reliabel
Motivasi Kerja	0,642	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,867	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dan juga kinerja karyawan yang ada di dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. (Sugiyono, 2019).

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan data, karena tidak semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Pada model regresi, variabel yang digunakan dalam penelitian ini kompensasi , Motivasi kerja, dan kinerja. . Berikut hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
Model Regresi	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas diperoleh hasil signifikansi model regresi sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel dapat terdistribusi normal.(Imam Ghozali, 2018).

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi motivasi kerja, dan Kinerja. Untuk mengetahui atau mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Berikut hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,770	1,298	Bebas multikolinieritas
Motivasi kerja	0,770	1,298	Bebas multikolinieritas

Var, Dependen : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Hasil Uji Moltikolinieritas pada Tabel 4.13 di atas, dapat dikatakan baik pada model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas, sehingga model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
- Kompensasi	0,122	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- Motivasi Kerja	0,442	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer yang di olah 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas diperoleh hasil setiap variabel memiliki nilai sig $> 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan baik pada pengujian model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t di gunakan untuk mengetahui seberapa jauh dari pengaruh satu variabel dependen secara personal dalam menerangkan variasi variabel independen. Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Uji t di lakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t table.

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.14
Hasil Uji Pengaruh
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	T table	Signifikan	Keterangan
	B	Std. Error	Beta				
(constant)	11,430	0,999		11,440		0,000	
Kompensasi	0,258	0,072	0,368	3,601	1,98	0,001	Diterima

Sumber : Data Primer Yang di olah, 2025

Dari hasil pengujian antara kompensasi dan kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,601 dan t tabel sebesar 1,98, atau $3,601 > 1,98$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dapat diterima.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.15
Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	T table	Signifikan	Keterangan
	B	Std. Error	Beta				
(constant)	8,067	1,689		11,440		0,000	
Motivasi	0,400	0,097	0,368	4,102	1,98	0,001	Diterima

Sumber : Data Primer Yang di olah 2025

Dari hasil pengujian antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,102. Dan t tabel 1,98 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel $4,102 > 1,98$ serta sig $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dapat diterima.

4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk membangun hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian ini variabel yang digunakan meliputi kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7,733	1,668		4,635	<0,001	
Motivasi Kerja	0,296	0,109	0,304	2,714	0,008	Diterima
Kompensasi	0,156	0,79	0,222	1,979	0,051	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, persamaan regresi model 1 dapat

dijabarkan sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y_1 = 0,304 X_1 + 0,222 X_2$$

Dari hasil uji analisis regresi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis untuk H3 menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk kompensasi adalah 0,304 dan untuk motivasi adalah 0,222. Karena kedua nilai ini positif, artinya kompensasi bersama-sama motivasi berpengaruh positif, sehingga H3 diterima. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan apabila tingkat kompensasi yang diberikan rumah sakit tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan ikut meningkat.

4.5.3 Uji F

- a. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung

> F tabel dan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel. Hasil Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	F Table	Signifikan
Regresion	65,136	3	32,568	7,057	3,11	0,001
Residual	378,440	82	4,615			
Total	443,5376	84				

Sumber : Data Primer Yang di olah 2025

Dari hasil pengujian antara kompensasi, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai f hitung sebesar 10,666 dan f tabel 3,11 yang berarti bahwa nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel $10,666 > 3,11$ serta sig $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya makin baik motivasi dan kompensasi yang di terima karyawan makin mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen kabupaten Sintang. Dengan diartikan bahwa Semakin tinggi tingkat kompensasi yang di terima, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi adalah persepsi karyawan tentang kebijakan kompensasi (gaji, tunjangan, dan

insentif) di rumah sakit yang di tandai dengan kesesuaian dengan beban kerja, jaminan kelayakan untuk hidup, mencukupi kebutuhan dasar dan sudah adil bagi karyawan. Kompensasi yang berupa gaji ,tunjangan dan insentif yang besar maka karyawan akan merasa tercukupinya kelayakan kebutuhan hidup serta mencukupi kebutuhan hidup maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. rumah sakit perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti kebutuhan pangan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. Prinsip keadilan juga harus diutamakan dalam sistem kompensasi, yakni dengan memperhatikan faktor kinerja, tanggung jawab, dan masa kerja dalam penentuan besaran gaji, tunjangan, dan insentif. Sebagai hasil dari implementasi kebijakan tersebut, diharapkan karyawan cenderung menunjukkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas hasil kerja, bekerja dengan lebih tepat waktu (ketepatan), serta mencapai efektivitas kerja yang lebih tinggi.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nur Rahmi, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan dalam penelitian (Rafi, 2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan disebutkan dalam penelitian (Bella Sintia, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menimbulkan semangat yang positif untuk menyelesaikan pekerjaannya dan juga kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan begitu kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin meningkat.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. , semakin motivasi kerja meningkat maka kinerja yang dihasilkan semakin baik dan semakin tinggi kinerja yang di hasilkan, karena hasil kinerja sangat memuaskan dan tujuan rumah sakit tercapai.

Motivasi kerja merupakan aspek penting bagi seorang karyawan untuk memberikan kreativitas, keterampilan ataupun kemampuan karyawan yang bekerja di rumah sakit dalam melakukan pekerjaan dan juga sebagai semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dorongan pegawai untuk mampu melakukan pekerjaan dan menginginkan hasil maksimal dalam pekerjaannya inilah yang disebut dengan motivasi kerja. Rumah sakit menjamin terhadap kebutuhan fisiologis yang dapat dipenuhi melalui pemberian gaji dan tunjangan yang layak untuk mencukupi kebutuhan hidup dasar karyawan. Rumah sakit harus menjamin keselamatan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman, jaminan kesehatan, serta kepastian dalam hubungan kerja antar karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan sosial, rumah sakit perlu membangun hubungan antar pegawai yang harmonis melalui kerja sama tim, kegiatan sosial, kegiatan keagamaan dan komunikasi yang efektif. Kebutuhan akan penghargaan dapat diwujudkan dengan memberikan apresiasi atas kinerja yang baik, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, seperti promosi jabatan atau penghargaan prestasi. Terakhir, aktualisasi diri dapat difasilitasi dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk

mengembangkan potensi diri melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, serta kesempatan untuk berinovasi dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, pemenuhan kebutuhan karyawan dari tingkat dasar hingga puncak ini akan berdampak pada motivasi karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja mereka, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan, maupun efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nur Rahmi, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal sejalan dengan penelitian (Herlambang, M. A. T., dan Haryono, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan dalam penelitian (Rafi, 2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi bersama dengan motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu, upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Sedangkan motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan terjadinya stimulasi, arahan, maupun kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan.

Semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan motivasi

kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hartati, 2020) menyatakan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Agustinus Yanuar, 2020) menyatakan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan dalam penelitian (Steven Gunawarman, 2019) menyatakan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Model Peningkatan Kinerja Melalui Kompensasi Motivasi Kerja mediasi pada karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen kabupaten Sintang, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djeon yang telah menerima kompensasi Dengan adil dan sesuai, kinerja mereka cenderung meningkat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Motivasi kerja yang kuat akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, motivasi kerja karyawan tinggi dan didukung oleh kompensasi yang layak, maka kinerja mereka akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen kabupaten Sintang. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi

Berkaitan dengan variabel kompensasi, nilai rata-rata indikator terendah yaitu “menjamin kelayakan hidup”, diharapkan rumah sakit umum daerah dapat menetapkan upah di atas standar minimum kabupaten/kota untuk menjamin kelayakan hidup karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja

Berkaitan dengan variabel motivasi kerja, nilai rata-rata indikator terendah yaitu “Kebutuhan akan penghargaan”, diharapkan rumah sakit umum daerah dapat melakukan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dapat di umumkan pada upacara hari senin atau event – event besar di selenggarakan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen kabupaten Sintang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan pengembangan bagi penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jawaban yang dapat dijelaskan peneliti hanya berdasarkan dari jawaban kuesioner yang masuk saja, sehingga responden yang merupakan karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen kabupaten Sintang dapat mengisi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan lingkup populasi karyawan rumah sakit umum daerah Ade Muhammad Djoen saja, serta menggunakan sampel yang kecil sehingga penjabaran dari responden yang diperoleh belum maksimal.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Adapun beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang dapat menggunakan kuesioner juga ditambah dengan metode wawancara dalam mengumpulkan data, sehingga jawaban yang telah masuk dapat dijabarkan lebih luas.
2. Penelitian mendatang perlu memperbesar jumlah populasi dan sampel dari responden yang akan dijadikan bahan penelitian. Sehingga, peneliti dapat memperoleh dan mendapatkan wawasan, pengalaman, dan juga hasil dari penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Idris, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang* (Vol. 11, Issue 21).
- Agustinus Yanuar, B. H. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Indoraya Internasional)*.
- Bela Sintiya. (2017). *Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017 Oleh : Bela Sintiya Program Studi Kesehatan Masyarakat*.
- Ernala, W., Sitepu, K., Agustina, W., & Lestari, S. (2023). Analisis Prinsip Keadilan Dan Kelayakan Dalam Pemberian Kompensasi Bagi Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23154–23163.
- Hartati, T. (2020). Analysis Of Influence Of Motivation, Competence, Compensation Toward Performance Of Employee. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/Birci.V3i2.933>
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Revisi). Bumi Aksara.
- Herlambang, M. A. T., Dan Haryono, H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pilar Perkasa Mandiri*.
- Hidayat, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Idris, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Undip.
- Indonesia, P. R. (2024). *Peraturan Pemerintah (Pp) Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kesembilan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*. Januari, 4.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (5th Ed.). Pt Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nurmalasari, A. (2015). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau* (Issue 3).
- Pandi Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (2nd Ed.). Zanafa.
- Pemerintah Daerah. (2023). *Se Hari Dan Jam Kerja Pegawai Asn Di Lingkungan Pemerintah Kab.Sintang*.
- Penggabean, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahalia Indonesia.
- Pane, S. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. *Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 1(1).
- Rafi Jody Kurnia. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta Skripsi Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*.
- Rahmi, N. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud H.A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Buluku. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Riduwan, A (2020) *Analisa Beban Kerja Dan Jumlah Tenaga Yang Optimal* Penerbit Alfabeta Bandung
- S.Sastrohadiwiryo, A. H. S. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sahputri, W. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Steven Gunawarman. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Galilea)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Tahun, S., Biaya, S., Biaya, S. S., Daerah, B., Sintang, K., & Lembaran, T. (2023). *Standar Satuan Biaya Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten*

Sintang Atas Beban Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten Sintang Tahun Anggaran 2024.

Widyatun Nisya Tri Madani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ketapang Madura). *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, *Viii(I)*, 1–19.

Yanda Bara Kusuma, Bambang, Swasto S (2015) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt Otsuka Indonesia Di Lawang, Malang E Jurnal*

