

## THE EFFECT OF WORK COMPENSATION AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN KRAKATAU MEDIKA HOSPITAL IN CILEGON CITY

Adissya Maya Andara<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

Email : [aramaia20@gmail.com](mailto:aramaia20@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation on employee performance, to determine the effect of work motivation on employee performance and to determine the effect of compensation and work motivation together on employee performance in the Inpatient Division at Krakatau Medika Hospital in Cilegon City.*

*This study uses quantitative research methods, quantitative research methods can be interpreted as research methods based on the philosophy of positivism, used to examine populations or specific samples, sampling techniques are generally carried out randomly, data collection using research instruments, quantitative data analysis / statistics in order to test the hypothesis set. As for the population in this study were employees in the Inpatient Division at Krakatau Medika Hospital in Cilegon City as many as 47 employees while the sample used a saturated sample that took all of the total population of 47 employees in the Inpatient Division at Krakatau Medika Hospital in Cilegon City.*

*Based on the results obtained in hypothesis one, there is a significant effect of compensation on employee performance in the Inpatient Division at Krakatau Medika Hospital in Cilegon, the result of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,557 > 2,014$ ) with a significance level of 0.00 ( $0.00 < 0,05$ ) with a correlation value of 0.473 with a positive direction this means that if compensation increases it will improve employee performance, hypothesis two there is a significant influence of work motivation on employee performance in the Inpatient Division at Krakatau Medika Hospital in Cilegon, the result of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5,148 > 2,014$ ) with a significance level of 0.00 ( $0.00 < 0.05$ ) with a correlation value of 0.613 with a positive direction this means that if work motivation increases it will improve employee performance and hypothesis 3 there is a significant influence between compensation and work motivation together on employee performance in the Raw Division at Hospitalization at Krakatau Medika Hospital in Cilegon, the result of  $F_{count} > F_{table}$  ( $21,278 > 2,761$ ) with a significance level of 0.00 ( $0.00 < 0.05$ ) while the coefficient of determination of 0.527 means that the compensation and work motivation variables affect 52.7% of employee performance while the remaining 47.3% is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari, upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota organisasi berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan.

Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Beberapa fenomena yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan seperti kurangnya kebebasan dalam mengemukakan beberapa ide ataupun pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada.

Motivasi kerja akan timbul apabila harapan-harapan yang diinginkan karyawan terpenuhi. Permasalahan yang sering timbul yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu mengenai promosi jabatan, yang tidak didasarkan pada tingkat pendidikan dan masa kerja dan tidak didasari pada prestasi kerja, kurangnya motivasi kerja dari pimpinan terhadap karyawan/bawahan untuk bekerja

lebih baik, tanpa memberikan motivasi yang merupakan hal pokok bagi karyawan serta keadaan kerja yang kurang memungkinkan untuk mencapai rasa aman dan nyaman. Permasalahan tersebut dapat menyebabkan hasil kerja tidak maksimal. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara membangkitkan motivasi kerja karyawan agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka perlu diketahui secara lebih jelas dengan melaksanakan penelitian, sehingga mengambil sebuah judul penelitian yaitu : “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Di Kota Cilegon”

### B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut, *pertama*, Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan kemampuan yang ada sehingga menurunkan kinerja karyawan; *kedua*, Terindikasi kurangnya pemberian penghargaan dan reward sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan; *ketiga*, Penurunan motivasi kerja dikarenakan masuk adanya karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk melakukan kegiatan pribadi yang sifatnya bukan untuk pekerjaan kantor; *keempat*, Penurunan motivasi kerja dikarenakan kurangnya kebebasan dalam mengemukakan beberapa ide ataupun pendapat; *kelima*, Terindikasi kinerja pegawai mengalami penurunan dalam minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; dan *keenam*, Terindikasi kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat dan kurangnya kerja sama antar karyawan.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon?

## D. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon.

Adapun tujuan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon.

## TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### A. Kompensasi

#### 1. Pengertian Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Rivai & Sagala (2013:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi.

Sedangkan menurut Samsudin (2010: 187) kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*).

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu balas jasa yang

diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari organisasi ke karyawannya.

## 2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012 :2012) pada dasarnya kompensasi meliputi penghargaan baik berupa finansial langsung maupun finansial tidak langsung, diantaranya:

### a. Kompensasi langsung (*Direct compensation*)

Merupakan pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk:

#### 1) Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya

#### 2) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya seorang sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/organisasi.

#### 3) Bonus

Pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi

#### 4) Komisi

Jenis pembayaran pada seorang pekerja atas tugas yang dipercayakan dan diselesaikan

### b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

Terdiri dari semua penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan hari raya/hari besar, tunjangan cuti serta berbagai macam asuransi.

## B. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Nawawi (2012: 351) mendefinisikan kata motivasi (*motivation*) dasarnya ialah kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan kata lain motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab bagi seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Hasibuan (2014 :141) mendefinisikan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Dari definisi di atas, maka penulis menyimpulkan tentang definisi motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan untuk bekerja dengan giat guna memperoleh tujuan yang diinginkan karyawan.

## 2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2014 :149) ada dua metode motivasi, antara lain adalah :

### a. Motivasi Langsung

Motivasi Langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

### b. Motivasi Tak Langsung

adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung sama pentingnya dalam menggerakkan kemauan kerja, bila dilihat dari segi biaya, motivasi langsung relatif lebih banyak memerlukan biaya dan tenaga dari pada motivasi tidak

langsung, oleh karena itu sudah sepantasnya motivasi langsung baru dilaksanakan apabila motivasi tidak langsung kurang.

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Fahmi (2013 : 5) indikator kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

#### a. Hasil Kerja

Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.

#### b. Wewenang dan tanggung jawab

Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

#### c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

#### d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain

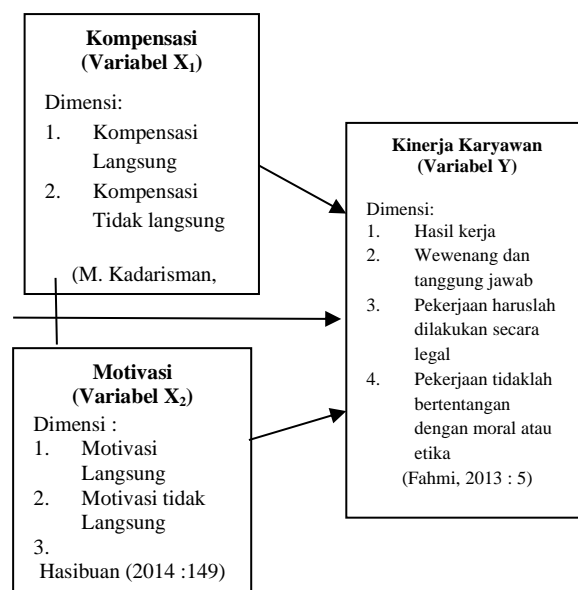
mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

## D. Kerangka Pemikiran

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

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor Internal diantaranya kebutuhan, keinginan, prestasi kerja yang dihasilkan, persepsi seseorang mengenai diri sendiri dan harapan pribadi sedangkan faktor eksternal diantaranya jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dan, imbalan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali kondisi instansi sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Untuk lebih jelasnya maka penulis memberikan gambaran kerangka pemikiran dibawah ini:



**Gambar 2.1**

## Kerangka pemikiran

## E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:93) mendefinisikan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

### Hipotesis I

H<sub>0</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon

### Hipotesis II

H<sub>0</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon

H<sub>a</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon

## Hipotesis III

- $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon
- : Diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 2) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan Sugiyono (2014:13) menjelaskan metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### B. Operasional Variabel

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon terdapat tiga variabel yaitu:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) merupakan variabel independen (variabel bebas), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).
2. Motivasi kerja ( $X_2$ ), merupakan variabel independen (variabel bebas), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).
3. Kinerja karyawan ( $Y$ ), merupakan variabel *dependent* (terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Penelitian ilmiah pasti tidak terlepas dari masalah sumber data yaitu populasi. Menurut Sugiyono (2012:115) Populasi adalah *generalisasi* yang terdiri atas objek/ *thing* mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon sebanyak 47 karyawan.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sedangkan metodenya adalah *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan uraian di atas, maka populasi sekaligus sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 47 karyawan.

### D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan dua pendekatan yaitu :

#### 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membaca dan mempelajari literatur-literatur, laporan atau tulisan-tulisan ilmiah, catatan kuliah dan agenda atau file perpustakaan yang semuanya memiliki kaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan

mengajukan beragam pertanyaan secara lisan atau langsung seputar topik permasalahan yang sedang diteliti.

- b. Pengamatan (*Observasi*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara penelitian dan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- c. Angket (*Questioner*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk pengukuran analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor :

**Tabel 3.2**  
**Tabel Skala Likert**

Alternatif	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012 : 133)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi antara variabel *independent* yaitu Kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS 210, dihasilkan output koefisien regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.890	6.171		2.413	.020
1 Kompensasi (X1)	.514	.144	.377	3.557	.001
Motivasi (X2)	.810	.157	.546	5.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kary (Y)  
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 14,890 + 0,514.X_1 + 0,810.X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

- 1) Harga koefisien konstanta = 14,890 hal ini berarti bahwa apabila nilai dari kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 14,890.
- 2) Harga koefisien  $b_1 = 0,514$  berarti bahwa, apabila nilai  $X_1$  (Kompensasi) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,514 satuan.
2. Harga koefisien  $b_2 = 0,810$ . Hal ini menerangkan bahwa, apabila nilai  $X_2$  (Motivasi kerja) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel  $Y$  (Kinerja karyawan) mengalami kenaikan sebesar 0,810 satuan.

#### 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel *dependen* dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel *independen*. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

**Tabel 4.2**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.505	2.59016

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ )  $R$  Square sebesar 0,527. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi sebesar 52,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Pengujian Hipotesis 1

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan

antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 17.00 memberikan  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.3**  
**Uji t**  
**Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14.890	6.171		2.413	.020
1 Kompensasi (X1)	.514	.144	.377	3.557	.001
Motivasi (X2)	.810	.157	.546	5.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kary (Y)  
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil perhitungan yang didapat adalah Derajat Kebebasan ( $dk = n - 2$  ( $47 - 2 = 45$ )) maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,557 maka didapat hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,557 > 2,014$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon.

### b. Pengujian Hipotesis 2

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 17.00 memberikan  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja pada tabel dibawah ini.

**Uji t**  
**Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14.890	6.171		2.413	.020
Kompensasi (X1)	.514	.144	.377	3.557	.001
Motivasi (X2)	.810	.157	.546	5.148	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kary (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil perhitungan yang didapat adalah Derajat Kebebasan ( $dk = n - 2$  ( $47 - 2 = 45$ )) maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,014 sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 5,148 maka didapat hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,148 > 2,014$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon.

### c. Pengujian Hipotesis 3

Dalam uji F untuk membuktikan apakah variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji F

**Tabel 4.4**

**Uji F**

**Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	328.510	2	164.255	24.483	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	295.192	44	6.709		
Total	623.702	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Kary (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Setelah pengujian dilakukan diperoleh  $F_{hitung} = 24,483$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada degree freedom ( $df = n - k - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$ ) diperoleh sebesar 3,209 dengan taraf nyata sebesar 0,05.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24,483 > 3,209$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon.



## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengujian Hipotesis 1 pada Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,557 > 2,014$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,473 dengan arah yang positif hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) serta Pratama, dkk (2015) hasil penelitiannya menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengujian Hipotesis 2 pada Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,148 > 2,014$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,613 dengan arah yang positif hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Mundakir dan Zainuri (2018) serta Jacob, dkk (2015) hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengujian Hipotesis 3 pada Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,278 > 2,761$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,527 diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi sebesar 52,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hendrianto (2015) yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,557 > 2,014$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,473 dengan arah yang positif hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon.
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,148 > 2,014$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,613 dengan arah yang positif hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Divisi Rawat Inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon diperoleh hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,278 > 2,761$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,527 diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi sebesar 52,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat untuk mencapai hasil yang baik, maka kebijaksanaan yang ditetapkan harus lebih disempurnakan sehingga mengarah kepada perbaikan kualitas maupun kuantitas pada perusahaan. Adapun saran yang diajukan penulis antara lain:

1. Bagi Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon

- a. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pada variabel kompensasi didapat indikator upah pada dimensi kompensasi langsung memperoleh skor terendah pada jawaban responden yaitu sebesar 198, ini berarti kompensasi yang diterima oleh karyawan Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon masih belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan sehingga perlu peningkatan upah kerja terutama karyawan yang melakukan lembur diharapkan dapat tambahan upah lebih dari cukup.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pada variabel motivasi kerja didapat indikator penempatan kerja yang sesuai pada dimensi motivasi tidak langsung memperoleh skor terendah pada jawaban responden yaitu sebesar 199, ini berarti masih adanya karyawan yang belum sesuai dengan penempatan kerja, disarankan agar bagian kepegawaian menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan dan keahliannya.
  - c. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pada variabel kinerja karyawan didapat indikator Pekerjaan tersebut sesuai moral pada dimensi pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika memperoleh skor terendah pada jawaban responden yaitu sebesar 200, ini berarti disarankan karyawan terutama perawat agar dalam bekerja harus sesuai dengan moral dan etika terutama dalam melayani pasien.
2. Untuk penelitiannya selanjutnya disarankan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan variabel bebas yang berbeda seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja serta disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber: Buku-buku

- Fahmi, Irham, 2013. *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani, 2013. *Manajemen*, Edisi 2, Cetakan Kedelapanbelas, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan

Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta

Kadarisman, M., 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Nawawi, Hadari, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ketujuh, Gadjah Mada University, Jakarta

Rivai, Veitzhal dan Sagala, Jauvani, Ella, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali

Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2014 *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-15, CV. Alfabeta, Bandung

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media

Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni 2013, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung

Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Cetakan Keempat, Rajawali Pers, Jakarta

### Sumber: Jurnal Penelitian

Hendrianto, Jandhika, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X*, Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2

Jacob, Resa R., 2015. *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro*. Jurnal EMBA 373 Vol.3 No.3

Mundakir dan Zainuri, 2018, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Business Management Analysis Journal (BMAJ). Vol. 1 No.1

Pratama, Stefanus Andi, Hakam, Moehammad Soe'oad dan Nurtjahjono, Gunawan Eko, 2015, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1

Wijaya, Tanto dan Andreani, Fransisca, 2015, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal AGORA. Vol. 3, No. 2,