

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE IN CONDONG CATUR YOGYAKARTA HOSPITAL

Oleh : Rafi Jody Kurnia

Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

rafijodykurnia@gmail.com

Farlianto, MBA

farlianto@uny.ac.id

Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen Universitas Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. (2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. (3) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian *survey*, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 136 karyawan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar $(\beta) 0,224$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta sebesar $(\beta) 0,209$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024. (3) kompensasi $(\beta) 0,205$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan motivasi kerja $(\beta) 0,189$ (** $p < 0.01$; $p = 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, dengan ΔR^2 adalah sebesar 0,047.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

*This study aimed to determine: (1) The effect of Compensation towards the employee performance in Condong Catur Hospital Yogyakarta; (2) The effect of work motivation toward the employee performance in Condong Catur Hospital Yogyakarta; (3) The effect of Compensation and Work Motivation simultaneously towards the employee performance in Condong Catur Hospital Yogyakarta. This study was categorized as a survey research, with the research instrument in form of questionnaire. This study was a population research with 136 employees used as corespondents. This research employed Confirmatory Factor Analysis to test the instrument validity and used Cronbach Alpha to test the instrument reliability. The analysis technique used in this research was the multiple linear regression. The findings of this research were: (1) Compensation had positive effect towards the employee performance in Condong Catur Hospital Yogyakarta in amount of $(\beta) 0.224$ (** $p < 0.01$; $p = 0.000$), with ΔR^2 Compensation towards the employee performance was 0,027. (2) Work motivation had positive effect towards the employee performance in Condong Catur Hospital Yogyakarta in amount of $(\beta) 0.209$ (** $p < 0.01$; $p = 0.000$), with ΔR^2 conflict towards the employee performance was 0,024. (3) Compensation $(\beta) 0.205$ (** $p < 0.01$; $p = 0.005$) and work motivation $(\beta) 0.189$ (** $p < 0.01$; $p = 0.000$) had positive effect towards the employee performance in Condong Catur Hospital Yogyakarta, with ΔR^2 in amount of*

0.047.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun di tanah seluas 2.000 m², dengan luas bangunan sekitar 5.000 m², pada lokasi di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya. Lokasi Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) berada di wilayah Kelurahan Condong Catur, Sleman, Yogyakarta di daerah yang strategis dan mudah dijangkau, beralamat di Jl. Manggis No. 6 gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta.

Visi dari Rumah Sakit Condong Catur adalah Menjadi Rumah Sakit Pilihan untuk semua lapisan masyarakat di Yogyakarta dan sekitarnya. Sedangkan Misi dari Rumah Sakit Condong Catur adalah Mampu menjadi Rumah Sakit yang dipercaya oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara professional, mampu menjalin kerjasama

di bidang pelayanan kesehatan dengan berbagai pihak yang terkait, mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan internal dan external, mampu menciptakan iklim kerja yang berdisiplin dan menjunjung tinggi profesionalisme kerja dengan meningkatkan kualitas SDM yang senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu menjangkau semua lapisan masyarakat, mencakup tindakan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif.

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

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 10 pengunjung rumah sakit condong catur Yogyakarta pada tanggal November 2015 diketahui bahwa 6 diantara 10 pengunjung yang diwawancari menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pelayanan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dengan di buktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya pelayanan darurat yang seharusnya setiap rumah sakit harus mampu menanganinya.

Tabel indikasi rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur

No.	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1.	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2.	Karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani pasien maupun pengunjung
3.	Sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung

(Sumber : Wawancara bulan Agustus 2015)

Rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini merupakan hasil pra *survey* yang dilakukan kepada 30 karyawan Rumah Sakit Condong Catur mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Pra *Survey* 30 Responden mengenai Faktor yang harus Mendapat Perhatian Lebih untuk Mendukung Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur

No.	Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Kompensasi Kerja	24	40
2	Kepuasan Kerja	15	25
3	Beban Kerja	1	1,67
4	Stres Kerja	1	1,67
5	Motivasi Kerja	19	31,6
Jumlah		60	100

Setiap karyawan dari 30 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari Rumah Sakit Condong Catur untuk mendukung kinerja karyawan. Responden dalam pra *survey* hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra *survey* tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi kerja, yaitu sebesar 40% atau sebanyak 24 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 31,6% atau sebanyak 19 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah beban dan stress kerja yaitu sebesar 1,67% atau sebanyak 1 responden.

Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf HRD Rumah Sakit Condong Catur gaji

para karyawan sudah UMR yaitu sekitar Rp. 1.200.000 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para menjadi menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja Rumah Sakit Condong Catur adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Mimimnya motivasi di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta menyebabkan lemahnya pelayanan pada konsumen serta pasien Rumah Sakit Condong Catur karena pimpinan atau menejer kurang memberikan pelatihan pada karyawan terutama bagian *front office* yang dimana mereka yang bertemu langsung kepada konsumen.

Akibat menurunnya kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

No.	Akibat Rendahnya Kinerja
1.	Tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik
2.	Beban pekerjaan karyawan bertambah karena banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu
3.	Ketidaksiplinan meningkat

(Sumber: Wawancara dengan HRD bulan Agustus 2015)

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berjudul “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan

Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado” yang diteliti oleh Posuma (2013) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul” juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”.

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yang beralamatkan di Jalan Jl. Manggis No 6, Gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan agustus 2015 sampai januari 2016.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yang berjumlah 136 orang.

1. Prosedur

Jenis penelitian kuantitatif, dengan data primer diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu di uji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi *KMO and Bartlett's* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan Uji Reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2011). Selanjutnya konstruk instrumen yang telah memenuhi persyaratan akan digunakan untuk mengumpulkan data dari 136 responden. Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (ujiasumsi klasik) yang digunakan antara lain, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk uji analisis data menggunakan statistik deskriptif dan uji hipotesis menggunakan regresi berganda.

2. Data, Instrumen, Teknik Pengumpulan dan Teknik Analisis Data

Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh peneliti dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Pertanyaan dalam kuesioner terkait dengan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja.

Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yaitu skala yang di desain untuk mengetahui tingkat setuju atau tidak setuju dari responden (Hadi, 1991). Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 skala. Jenis data adalah data primer, data terkumpul dari 136 responden dengan jumlah pertanyaan kuesioner sebanyak 18 item pertanyaan terdiri dari 6 pertanyaan variabel kinerja, 7 pertanyaan variabel kompensasi, dan 5 pertanyaan

variabel motivasi kerja. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, dengan tingkat signifikansi *KMO and Bartlet's*. Signifikansi *Alpha Cronbach* untuk variabel kinerja sebesar 0,913, signifikansi *Alpha Cronbach* untuk variabel kompensasi sebesar 0,828, dan signifikansi *Alpha Cronbach* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,841.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden, deskriptif kategori variabel, dan analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal ideal, minimal ideal, *mean* ideal, dan standar deviasi ideal, serta kategorisasi jawaban responden. Pada bagian ini penulis akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

2. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda untuk analisis datanya. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik (uji prasyarat analisis) yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Apa bila uji asumsi klasik terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil analisis data penelitian akan diuraikan dengan analisis frekuensi disajikan sebagai berikut:

Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas berjenis kelamin perempuan (62,5%), berusia antara 31-40 tahun (32,4%), berpendidikan D3 (41,9%), lajang (72,1%) dan telah bekerja antara 6-10 tahun (45,6%).

Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian berdasarkan variabel yang mewakili diketahui bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian terhadap kinerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 85 orang (62,5%), mayoritas karyawan yang menilai bahwa kompensasi masuk dalam kategori sedang sebanyak 88 orang (64,7%) dan mayoritas karyawan yang menilai motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 99 orang (72,8%).

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,212**	0,189**	0,197**	0,177**
Umur	0,269**	0,228**	0,195**	0,165**
Pendidikan	0,256**	0,196**	0,2318*	0,179**
Status_Pemikahan	0,210**	0,160**	0,144**	0,105*
Pengalaman_dan_lama_be kerja	0,264**	0,227**	0,249**	0,217**
Kompensasi		0,224**		0,205**
Motivasi Kerja			0,209**	0,189**
R ²	0,743	0,770	0,768	0,790
Δ R ²	0,743	0,027	0,024	0,047

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

**p<0.01; *p<0.05.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa:

a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

dijelaskan oleh beberapa faktor. Skor tertinggi indikator Kompensasi terdapat pada indikator tunjangan.

Rendahnya tunjangan yang diberikan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak ramah terhadap tamu, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sering tidak masuk kerja atau absen, dan kurang cepat atau cekatan dalam melayani permintaan konsumen. Karena harapan perusahaan yang tinggi tersebut, karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta merasa terbebani dalam mencapai target dan tujuan perusahaan maupun individu dimasa depan sehingga penurunan kinerja semakin tinggi.

Pekerjaan yang berat serta penerimaan upah yang dianggap tidak sesuai oleh karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pekerjaan yang berat di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta merasa tidak dihargai pekerjaannya karena hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji sesuai dengan yang dikemukakan oleh Putra (2008) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang akan diberikan kepada para pegawai harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbusang tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi.

Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan. Selanjutnya dalam penelitian Posuma (2013) juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Uang dan penghargaan lainnya merupakan indikator tertinggi untuk motivasi kerja.

Uang dan penghargaan lainnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan jam kerja yang cukup lama serta beban kerja yang diterima cukup tinggi membuat karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta ingin di apresiasi oleh atasan mereka. Kurangnya apresiasi yang diberikan oleh atasan membuat karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta merasa kinerja mereka kurang dihargai. Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yang tidak puas dengan manajemen dan organisasi akan merasa bahwa tugas dan imbalan yang diterima tidak sesuai, sehingga kinerjanya menurun. Hal itu ditunjukkan dengan kurangnya tanggungjawab karyawan pada pekerjaan,

dan karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta tidak mengikuti perubahan serta perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Mudayana (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen. Karena kinerja karyawan yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit karena karyawan menjadi pintu utama dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan rumah sakit kedepan. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan

c. Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,047.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Tidak sesuai harapan dan hasil yang diperoleh serta perbedaan

pendapat mengenai solusi dalam menentukan penyelesaian konflik menurunkan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan target pekerjaan yang semakin lama tidak terpenuhi, tidak ada rasa saling mendukung antar karyawan yang bekerja dalam tim, menjadikan karyawan frustrasi atau tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi lagi. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang sering absen atau izin tidak masuk kerja.

Permasalahan kurangnya tujangan Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta akan menurunkan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan perilaku manajemen yang kurang peduli dengan permintaan karyawan akan naiknya tujangan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menciptakan rasa tidak dihargai pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, mereka merasa diperlakukan tidak adil dan telah diberikan beban yang berat dalam pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menurun.

Pemberian penghargaan yang masih kurang diberikan oleh manajemen dapat menurunkan kinerja karyawan. Manajer Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta kurang menghormati kontribusi para karyawan, maka karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta memiliki rasa tidak senang dalam bekerja. Rasa tidak senang tersebut menciptakan rasa acuh terhadap antar karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta mereka merasa bukan menjadi bagian dari perusahaan, sehingga kinerja karyawan menurun. Ditunjukkan dengan tanggungjawab kerja yang rendah.

Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Kurniadi (2012) yang menyatakan bahwa hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, kinerja pada apotek berkah dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari F

tabel sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja; motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja; dan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis pada variabel kompensasi sebagian besar masih dalam kategori sedang ($Mean=21,2059$) dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan kompensasi kecil (ΔR^2) 0,027. Sehingga, pemimpin dari perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kesadaran kepada para karyawan. Pengertian pemimpin terhadap masalah yang dihadapi karyawan seperti mengenai gaji yang diterima, target perusahaan dan harapan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan diharapkan dapat lebih menelaraskan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan Rumah Sakit Condong Catur, sehingga visi bersama dapat tercapai. Dengan itu karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta akan meningkatkan kinerjanya.

2. Hasil analisis pada variabel motivasi kerja masih dalam kategori sedang ($Mean=16,9706$) dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan kinerja karyawan kecil (ΔR^2) 0,024. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kejelasan tentang tujuan

perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target. Selanjutnya, dengan adanya *punishment* yang diberikan terhadap karyawan akan memacu para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Umpan balik berupa hak penutupan seperti komisi atau bonus mungkin dapat ditingkatkan agar para karyawan lebih bersemangat dalam mencapai target.

3. Hasil analisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi yang kecil (ΔR^2) 0,047. Maka dalam pelaksanaan kerjanya perusahaan diharapkan dapat lebih memberikan suatu tugas yang sesuai dengan waktu dan jam kerja sehingga karyawan tidak merasa dirugikan dengan adanya waktu atau jam kerja yang berlebih. Perusahaan juga diharapkan lebih menggairahkan cara kerja karyawan serta memberikan dukungan dan dorongan. Terutama kepada karyawan yang telah memiliki motivasi pada diri mereka, sehingga diharapkan akan menimbulkan kinerja dari karyawan yang efektif dan efisien.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (1991). "*Analisis Butir Untuk Instrumen*". Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, Husein. (2005). "*Metode Riset Bisnis*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.