

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Yulita Nentang¹, Prof.Dr.LCA.Robin Jonathan,M.M.,M.Si.², Heriyanto,S.E,M.M³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : Yulitanentang01@gmail.com

Keywords :

Compensation, Work motivation.

ABSTRACT

This study aims to explain how compensation effects the work motivation of the workers in Dirgahayu Hospital. The tools of analysis used in this study is simple Linear Regression Analysis that can be used to predict the significance of the function or causality between a dependent variable (Y) that is work motivation and an independent variable (X) which is compensation. The function of Linear Regression can be shown as: $Y=a + bx$ Partial test results gives the value of t_{count} as 4,779 with a 0,017 significance value, meanwhile the t_{table} shows a value of 1,985. Because $t_{count} > t_{table}$, with a the significance value being less than 0,05, therefore the H_1 hypothesis is true, meaning that compensation has a significant, positive impact on work motivation. From the results of the calculation of determination coefficient, the value of r square value in the regression model is 0,884. This shows that can be explained by this equation is 88,40% while the remaining 11,60% is influenced by other factors included in this research.

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.

Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam setiap perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan bisa menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Pada era modern saat ini, kebutuhan akan produk jasa semakin diminati masyarakat disamping produk konsumsi. Dimana Jasa kesehatan merupakan produk konsumsi yang sangat diperlukan dimasyarakat, hingga semua kalangan sangatlah membutuhkannya. Keberadaan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan visi “Rumah Sakit yang aman dan berkualitas dengan semangat cinta kasih” dan misi “Menyelenggarakan pelayanan kesehatan mengutamakan *patient safety*, menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas, Profesionalisme Sumber Daya Manusia, dan Karyawan yang sejahtera”. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, karyawan perlu diberikan kompensasi yang sesuai dan motivasi yang tepat agar memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Namun secara faktual, banyak karyawan Rumah Sakit Dirgahayu yang memiliki kinerja yang relatif rendah dan menurunnya kinerja karyawan dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang adil dan baik. Banyak karyawan yang bekerja malas-malasan, turun kerja sering terlambat tetapi pulang lebih awal bahkan beberapa karyawan memilih tidak masuk kerja selama beberapa hari karena ada pekerjaan sampingan yang dianggap penghasilan atau upahnya lebih besar dari yang perusahaan berikan. Kondisi tersebut membuat karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan mencapai target yang telah ditentukan, maka perlu diberikan kompensasi dan motivasi yang tepat.

Motivasi kerja dapat timbul salah satunya apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil. Motivasi kerja yang diberikan kepada setiap karyawan menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif.

Kompensasi dapat berarti sebuah imbalan baik barang ataupun jasa yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang dilakukan kepada suatu perusahaan.

Rumah Sakit Dirgahayu memiliki pegawai tetap dan magang, untuk karyawan tetap di rumah Sakit ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan dalam dua jenis yaitu: jasa pelayanan yang diambil dari banyaknya jumlah pasien yang datang berobat baik dari pasien rawat jalan maupun rawat inap, Premi triwulan diambil dari jumlah penggunaan ruang rawat inap oleh pasien dan jasa honor dokter. Kompensasi ini diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta profesi masing-masing karyawan. Untuk karyawan yang masih magang hanya diberikan gaji pokok sesuai dengan UMK setiap bulan. Dengan adanya sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan diharapkan karyawan dapat bertahan lama bekerja diperusahaan dan meningkatkan produktivitas kinerjanya agar ada hubungan timbal balik yang menguntungkan antara perusahaan dan karyawan yang bekerja.

Berangkat dari kondisi dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis tentang analisis “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda”.

Sebelum peneliti menguraikan pengertian pendelegasian wewenang itu sendiri, terlebih dahulu akan diuraikan sekilas mengenai pengertian manajemen. Walaupun dalam penguraian definisi tentang manajemen itu tidak akan diutarakan secara panjang lebar, namun kiranya dapat membantu untuk lebih memantapkan keyakinan betapa pentingnya suatu manajemen pada suatu instansi pemerintah maupun swasta.

Di bawah ini akan dikemukakan beberapa pengertian manajemen menurut para pakar, diantaranya menurut Hasibuan (2009:2) mengemukakan: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”

Pendapat lain mengenai pengertian manajemen pada umumnya dapat dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas yaitu menurut Andrew yang dikutip oleh Hasibuan (2009:2), mengemukakan sebagai berikut :

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut Mathis dan Jackson, (2012:215). Kompensasi adalah :

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara Manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui Kompensasi

Sedangkan menurut Bangun dalam Kadarisman, (2012:43). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan.

Menurut Mangkunegara (2009:93) menyimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Luthans (2011:15) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Robbin (2008:51) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Lebas & Euske dalam bukunya Andy Neely (2009:68) : *“Performance is the sum of all processes that will lead managers to taking appropriate actions in the present that will create a performing organization in the future (i.e., one that is effective and efficient)”*. Artinya kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan performansi organisasi di masa yang akan datang (yakni efektivitas dan efisiensi organisasi).

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2009: 9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2009: 9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Mangkunegara (2009:67) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Rivai (2011:309) mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu “merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur”. Bangun dalam Kadarisman, (2012:231) memberikan definisi kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Mathis dan Jackson (2011:378) mengemukakan bahwa kinerja dapat diindikasikan atau diukur melalui: (1) Kuantitas output. (2) Kualitas output. (3) Jangka waktu output. (4) Kehadiran di tempat kerja. (5) Sikap kooperatif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

METODE PENELITIAN

Untuk menghindari adanya pengertian yang berbeda terhadap istilah yang ada pada judul penelitian ini, maka berikut dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel dependen dan variabel independen sebagai berikut :

Variabel dependen: Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator:

1. Keinginan untuk mencapai prestasi kerja
2. Keinginan untuk memperoleh tambahan penghasilan
3. Keinginan untuk melaksanakan tugas dengan target yang jelas
4. Keinginan memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

Variabel Independen: Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik.

Indikator :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

A. Jangkauan Penelitian

Dalam usaha untuk memperoleh data yang dapat menunjang penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, penulis hanya membatasi penelitian pada Karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang termasuk dalam kategori karyawan tetap bukan kontrak dan outsourcing pada bulan Januari 2018.

B.Rincian Data yang Diperlukan

1. Data karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda Tahun 2018
2. Sejarah Singkat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
4. Visi dan misi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
5. Uraian Tugas

C.Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuesioner (angket)

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala sikap Likert. Model ini dikembangkan oleh Rensis Likert, pada model ini lebih banyak digunakan untuk penelitian psikologi (moral), sikap dan lain sebagainya. Pada skala Likert ini responden akan menjawab pernyataan - pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda silang. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun dengan bertingkat yang konsisten.

Dalam penelitian ini terdapat 5 tipe point jawaban yang diberikan. Penilaian diukur scoring berdasarkan skala Likert.

Jawaban Nilai

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Metode Studi Pustaka

Membaca, mencermati, mengenali dan membahas bahan bacaan (pustaka) untuk memperoleh referensi sesuai dengan kebutuhan peneliti melalui sumber-sumber ilmiah seperti buku-buku, jurnal dan lainnya.

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan kelompok individu, kejadian-kejadian yang menarik perhatian peneliti untuk diteliti atau diselidiki (Sekaran, 2011: 64). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Rumah Sakit Dirgahayu dengan tingkat pendidikan (D3, S1 dan S2) yang berjumlah 414 orang.

Proportionate Stratified Random Sampling adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012: 93). Penentuan kriteria sampel diperlukan untuk menghindari timbulnya misspesifikasi dalam penentuan sampel penelitian yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap hasil analisis. Kriteria yang dipakai sebagai sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Terdaftar di Rumah Sakit Dirgahayu minimal sejak Januari tahun 2017.
2. Termasuk Karyawan tetap, bukan karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*.
3. Memiliki posisi yang dapat mewakili departemen atau jenis pekerjaan tersebut.
4. Karyawan yang sudah paham betul akan job deskripsinya.
5. Berpendidikan minimal Diploma 3

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% diperoleh besar sampel adalah 95. Populasi sendiri terbagi kedalam tiga bagian tingkat pendidikan (DIII, S1 dan S2) yang masing-masing berjumlah :

DIII = 325 orang

S1 = 75 orang

S2 = 14 orang

Maka jumlah sample yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus :

$$n = \frac{\text{populasi kelas}}{\text{Jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{jumlah sample yang ditentukan}$$

DIII = $(325/414) \times 95 = 74,57729469$ dibulatkan = 74

S1 = $(75 /414) \times 95 = 17,21014493$ dibulatkan = 17

S2 = $(14 /414) \times 95 = 3,900966184$ dibulatkan = 4

Sehingga dari keseluruhan anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 74 + 17 + 4 = 95 sampel.

B. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Alat Analisis

Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda digunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh fungsi atau kausal satu variable *dependen* (Y) motivasi kerja dengan satu variabel *independen* (X) yaitu kompensasi (Sugiyono, 2014: 261). Analisis regresi linier sederhana selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel , juga dapat menunjukkan arah hubungan antara satu variable *dependen* dan satu variable *independen*. Persamaan umum regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ (Sugiyono, 2012:270)}$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja Karyawan

X = Kompensasi

a = Konstanta

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variable terikat/*dependen* yang didasarkan pada variable bebas /*independen*. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Asumsi Klasik.

● Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian apakah dalam sebuah regresi variabel *dependen*, variabel *independen*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan:

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data yang di uji berdistribusi normal

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data yang di uji tidak berdistribusi normal

Sehingga Jika Jika nilai signifikansi variabel $\geq 0,05$, maka H_0 diterima, jika nilai signifikansi variabel $\leq 0,05$, maka H_0 di tolak

● Uji linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang di gunakan untuk mengetahui linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji ini akan mempengaruhi uji yang akan digunakan selanjutnya, apakah anareg linier atau anareg non linier. Untuk mengetahui linier tidaknya data penelitian

dapat menggunakan program SPSS 20.0 for windows dengan melihat tingkat signifikannya dengan ketentuan :

Jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ maka dinyatakan linier (Sulyanto, 2011:163)

b. Uji Regresi

Rumus uji signifikansi korelasi (uji T- student) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2012:184)}$$

Dimana :

t = Distribusi Student

r = Koefisiensi Korelasi dari Uji Independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada X 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada X 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Untuk mempermudah penelitian maka data-data yang terlampir dibab sebelumnya kami olah. Pada tabel berikut merupakan data analisis varibel-variebel yang akan kami olah dengan menggunakan SPSS 20 :

Tabel 5.1. Data Persiapan Analisis

V	STS	TS	N	S	SS
Kompensasi					
X1	Tunjangan				
	9	69	75	108	24
X2	Insentif				
	11	46	76	115	37
X3	Gaji				
	4	22	60	94	10
Motivasi Kerja					
Y	0	25	92	232	31

Sumber : Data olahan, 2018

Untuk menguji pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) digunakan analisis regresi linier sederhana dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk memenuhi syarat model regresi yang baik perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji auto korelasi dan dilakukan pengujian hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik

Data yang tidak terdistribusi secara normal dapat ditransformasikan agar menjadi normal. Alat transformasi yang digunakan adalah Akar Kuadrat (SQRT).

1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali: 2011, 160). Berikut adalah hasil uji normalitas :

		Unstandardized Residual
N		5
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	31.87104214
Most Extreme Differences	Absolute	.296
	Positive	.216
	Negative	-.296
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772

a. Test distribution is Normal.

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai output adalah dengan angka signifikansi 0,772. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dimana nilai signifikansi $0,772 > 0,05$ yang berarti dalam sebuah regresi variabel *dependen*, variabel *independen* atau keduanya berdistribusi normal.

1.2. Uji Linieritas

Pengujian pada Linieritas dengan menggunakan metode Lagrange Multiplier dengan kriteria jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ maka dinyatakan linier (Suliyanto, 2011:163).

Tabel 5.3. Uji Linieritas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227a	.052	-.265	35.84119128

Predictors: (Constant), X1Sqr

Berdasarkan output diatas maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi yang baru sebesar 0,052 sehingga nilai X^2 ($n \times R^2$) sebesar $95 \times 0,052 = 4,94$ sedangkan nilai X^2_{tabel} dengan df : 0,05,95 adalah 118,752. Karena nilai X^2_{hitung} (95) < nilai X^2_{tabel} (118,752) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang benar adalah linier.

2. Uji Hipotesis

2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Proses pengolahan data dengan Setelah dilakukan uji asumsi klasik kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Alat analisis yg digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi sederhana. Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dengan menggunakan regresi sederhana dengan tingkat signifikan 5%. Berikut adalah hasil Uji t yang kemudian sebagai dasar alat analisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana:

Tabel 5.4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-39.171	29.183		-1.342	.272
Kompensasi	.758	.159	.940	4.779	.017

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2018

Dari hasil uji t pada tabel diatas disimpulkan bahwa dari kedua variabel independen yang digunakan yakni Kompensasi, yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.4. uji t, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -39,171 + 0,940X$$

Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,940 artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 94% dan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

2.2. Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dan tidak bebas. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 5.5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.845	36.80151

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Data diolah, 2018

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada Tabel diatas. diperoleh besarnya nilai *R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,884. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel *independen* yaitu Kompensasi terhadap variabel *dependen* yaitu Motivasi Kerja yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 88,40 %. Sedangkan sisanya sebesar $1 - 0,884 = 0,116$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.4. uji t, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -39,171 + 0,940X$$

Ini berarti motivasi kerja karyawan tidak dikarenakan kompensasi tetapi dikarenakan identitas dari Rumah sakit tersebut. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan lebih dikarenakan semangat pengabdian terhadap sesama sesuai dengan Visi dan Misi yang diemban. Sedangkan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan berpengaruh terhadap perubahan motivasi kerja karyawan. Karena kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan terdapat hal positif antara kompensasi dan motivasi kerja, sehingga perusahaan dapat terus mengelola kompensasi dengan baik agar dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Hasil uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,779 dengan tingkat signifikansi 0,017 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,985. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_1 diterima yang berarti Kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sejalan dengan Posuma (2013) “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado” menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.

Hasil koefisiensi determinasi yang disajikan pada table 5.5 menunjukkan bahwa nilai *r square* 0,884 ini dapat diartikan bahwa besar pengaruh variabel *independen* yaitu kompensasi terhadap variabel *dependen* yaitu motivasi kerja sebesar 88,40% sedangkan sisanya sebesar 11,60% merupakan kontribusi atau pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan ,kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan artinya apabila terdapat peningkatan kompensasi sebesar 1% dengan anggapan variabel lain konstan maka akan mengakibatkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,940. Sedangkan nilai koefisien motivasi kerja sebesar -39,171 artinya bahwa tanpa ada kompensasi motivasi kerja karyawan Rumah sakit Dirgahayu tetap terjaga dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan karyawan Rumah Sakit Dirgahayu tetap melaksanakan pelayanan kesehatan kepada pasien dengan sebaik mungkin walaupun tanpa kompensasi karyawan tetap semangat dalam menjalankan tugas dan pelayanannya sesuai dengan visi dan misi yang diemban oleh Rumah Sakit tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, berdasarkan penelitian ini maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Hal ini disebabkan karena adanya pemberian kompensasi diluar gaji yang diterima setiap bulan, berupa premi tri wulan yang diterima oleh karyawan setiap tiga bulan sekali dan jasa pelayanan yang diterima setiap dua bulan sekali, diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat golongan dari masing-masing karyawan.
2. Kompensasi merupakan aspek yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, artinya pemenuhan terhadap gaji,insentif dan tunjangan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Rumah sakit Dirgahayu samarinda karena merupakan kebutuhan yang diharapkan para karyawan dari hasil kerjanya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan jumlah Variabel lain dalam penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti budaya organisasi, lingkungan kerja,gaya kepemimpinan atau yang lainnya. Peneliti juga dapat mempertimbangkan indikator yang digunakan dalam kuesioner, dan menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil pengujiannya bisa lebih akurat.
2. Bagi Bagi Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit dengan cara mengelola kompensasi dengan baik dan adil. Karena kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi

yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan karyawan bekerja dengan tidak tenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, SP., Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi 2009. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,
- Luthans, Fred. (2011). Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, Jhon 2011 Human Resource Management (edisi 10) Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung
- _____. (2011). Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Neely, Andy (2009). Business Performance Measurement. Cambridge University Press
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2011. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2011. Ekonometrika terapan : Teori dan aplikasi dengan SPSS. Andi. Yogyakarta