

Pengaruh Manajemen... (Andy F D T – Hepiana P – Andoni F B)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
LAYANAN RUMAH SAKIT NATAR MEDIKA**

***EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION TO WORK THE
SERVICE OF HOSPITAL NATAR MEDIKA***

Andy Fitriyadi Dharma Tilaar

**Dosen Ekonomi Program Studi Manajemen STIE Gentiaras
Jl. Purnawirawan Raya No.14, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar
Lampung, Lampung 35148
email : ms006zeta2001@yahoo.com**

Hepiana Patmarina

**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung
Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142.
email : hepiana@ubl.ac.id**

ABSTRACT

The problem on this study aims to determine the Compensation and Work Motivation Of Service On Hospital. The hypothesis formulated by the author is no positive influence Compensation and Work Motivation Hospital Of Service On either partially or simultaneously. The sample used in this study amounted to 78 employees. Data collection techniques by observation, interviews, questionnaires, literature study and documentation. The method of analysis with a quantitative approach with the help of SPSS version 19.0 statistical tool for the calculation of the regression model.

Hypothesis testing results obtained Compensation and Work Motivation has a relatively small effect that is equal (39.5%) of the Hospital Service with Compensation variable as the dominant variable affecting Hospital Services with effect as (36%). Then on work motivation variable influence on the performance of (18.2%) it is also stated that despite the small effect of both variables can not be removed. Later on performance variables showed that grain y_1 ie In every decision in your work has involved the average - average smallest. From processing the data also shows that there are other variables at 60.5% that have not been included but have an influence on performance and latent.

Keywords: Compensation, Motivation, Services

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Pada Rumah Sakit. Hipotesis yang dirumuskan oleh penulis adalah ada pengaruh positif Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Pada Rumah Sakit baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 78 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Metode analisis dengan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 19.0 untuk perhitungan model regresi. Hasil pengujian hipotesis didapatkan Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil yaitu sebesar (39,5%) terhadap Pelayanan Rumah Sakit dengan variabel

Kompensasi sebagai variabel dominan yang mempengaruhi Pelayanan Rumah Sakit dengan pengaruh sebesar (36%). Kemudian pada variabel Motivasi Kerja pengaruh terhadap kinerja sebesar (18,2%) hal ini juga menyatakan bahwa meskipun pengaruhnya kecil kedua variabel tidak dapat dibuang. Dari pengolahan data juga didapatkan bahwa masih ada variabel lain sebesar 60.5% yang belum dimasukkan tetapi memiliki pengaruh pada Pelayanan dan bersifat laten.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi kerja, Pelayanan.

PENDAHULUAN

Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosialspiritual merupakan pelayanan yang unik dan dilaksanakan selama 24 jam dan secara berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Departemen Kesehatan RI, 2001).

Tindakan keperawatan merupakan tindakan yang penuh resiko, baik resiko kepada pasien atau kepada perawat itu sendiri baik langsung maupun tidak langsung dan membutuhkan keadilan. Keadilan dalam pemberian kompensasi

pada perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Darma, (2008) menyatakan bahwa mayoritas karyawan menganggap uang masih menjadi motivator kuat bahkan paling kuat. Jasa keperawatan merupakan jasa pelayanan yang diterima perawat berupa imbalan dari pelayanan yang diberikan kepada pasien dalam rangka observasi, diagnosis, perawatan, pengobatan, konsultasi, visite, rehabilitasi medik atau jasa pelayanan lainnya termasuk jasa manajemen (Darma, 2008). Jika isu ini tidak ditanggapi dengan benar oleh manajemen rumah sakit dan pihak profesional dikhawatirkan akan menghambat upaya pelayanan yang berfokus kepada kepentingan pasien dan masyarakat dapat menghambat perkembangan rumah sakit. Sementara berdasarkan jejak pendapat didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan Pendapat Pengguna dan Pegawai Rumah Sakit Natar Medika

Pengguna/Pasien Rumah Sakit Natar Medika	Pegawai Rumah Sakit Natar Medika
Peleyanan cukup memuaskan.	Pelayanan sudah maksimal.
Pegawai terkesan lambat.	Pegawai lambat dan malas.
Pelayanan berbelit belit	Pelayanan sudah prosedural.
Terkadang pegawai tidak mengetahui kebutuhan pasien.	Terkadang pegawai tidak mengetahui pasien karena banyak

Sumber : Rangkuman Pendapat di Rumah Sakit Natar Medika 2019

Menurunnya daya tarik pekerjaan ini akan mengakibatkan perputaran karyawan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan meningkatnya absensi, selanjutnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini, pada akhirnya berakibat pada timbulnya stres kerja karyawan.

Motivasi kerja perawat yang menurun ditunjang dengan keadaan deskripsi tugas pokok dan fungsi masing-masing perawat yang belum ditetapkan mengakibatkan setiap bagian menjalankan fungsinya sesuai dengan persepsi yang mereka bentuk sendiri

tanpa pengarahan dan pengendalian. Perawat hanya bekerja menjalankan rutinitas, tidak mandiri, dan tidak sesuai dengan tugas prioritasnya. Konsekuensi dari perkembangan itu diharapkan adanya jenjang karier dan pengembangan staf yang tertata dengan baik, imbalan jasa, insentif serta sistem penghargaan yang memadai, rendahnya kompensasi bagi perawat selama ini mempengaruhi kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diketahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap pelayanan pada rumah sakit natar medika.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai Ernest(2012).

Clark (2007 ; 225) menyatakan bahwa Kompensasi itu terbagi atas dua pilihan, terdapat Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan Kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), hal ini sesuai dengan pendapat William Scott, (2009), yang mengatakan:

“Icentive, at the end of the motivation cycle is the compensation defined as anything that will alleviate a need and reduce a drive, thus attaining a compensation will tend to restore

physiological and psychological balance and will reduce or cut off the drive. Eating food, drinking water, and obtaining friends will tend to restore the balance and reduce the corresponding drivers, food, water, and friends are the incentives in these examples” yang berarti: “Kompensasi, pada akhir daur motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian pencapaian Kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan gerakan. Memakan makanan, meminum air, dan memperoleh teman akan menuju kepada perbaikan keseimbangan dan mengurangi penyesuaian gerakan, makan, air, dan teman adalah Kompensasi dari contoh-contoh diatas” Kompensasi menurut Jones dalam Clark (2007): *bases pay on production (i.e., printers delwered or revenue targets achieved) healt insurance and social security*

Davis dan Newston (2014:135) mengemukakan bahwa Kompensasi mengingatkan antara prestasi individu, kelompok atau organisasi yaitu dapat meliputi: upah potongan, komisi, bonus, bagi laba dan bagi produksi. Sedangkan Siagian (2012:265) mengemukakan bahwa sistem Kompensasi digolongkan kedalam: (1) Sistem Kompensasi pada tingkat individu (*Peacework*, bonus, komisi, kurva kematangan, dan Kompensasi bagi para eksekutif), (2) Sistem Kompensasi pada kelompok (Kompensasi produksi, bagian keuntungan, dan pengurangan biaya). Selanjutnya Robin (2010:246) mengemukakan Kompensasi yang mengandung pengertian yang sama dengan upah variabel yaitu suatu bagian dari upah seseorang karyawan yang didasarkan pada suatu ukuran kinerja individual atau organisasi. Upah variabel

tersebut terdiri dari upah berdasarkan potongan, bonus, berbagai laba dan berbagai hasil.

Dalam penelitian ini konsep Kompensasi (Robin, 2010) mengandung pengertian yang sama dengan upah variabel yaitu "Suatu bagian dari upah seseorang karyawan yang didasarkan pada suatu ukuran kinerja individual atau organisasi.", Upah variabel tersebut terdiri dari upah berdasarkan potongan, bonus, berbagai laba dan berbagai hasil. Dengan indikator konsep:

1. Sederhana : aturan-aturan dalam sistem Kompensasi harus ringkas, jelas dan mudah dipahami.
2. Spesifik : Para pegawai perlu mengetahui secara tepat tentang apa yang harus mereka kerjakan.
3. Terjangkau : setiap pegawai harus mempunyai peluang yang wajar untuk memperoleh kompensasi.
4. Terukur : sasaran-sasaran yang terukur adalah dasar untuk membangun rencana-rencana atau program kompensasi.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan organisasi (Robbins 2010). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai : 2009). Dorongan tersebut terdiri dan 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan

karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai : 2009).

Menurut Herzberg dalam Kottler (2012) Faktor-faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja lain atau berbeda dari faktor-faktor yang mengarah kepada ketidakpuasan, artinya pada manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan mungkin saja berhasil mewujudkan ketegangan kerja dalam organisasi, akan tetapi ketegangan kerja itu belum tentu bersifat motivasional bagi para pekerja.

Dari uraian di atas Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menurut (Robbins 2010) yaitu: "Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan organisasi." Untuk mengukur Motivasi kerja dalam penelitian ini konsep menggunakan teori David Mc Clelland dalam Robbins (2010) yang terdiri dari 3 (tiga) indikator Motivasi Kerja, yaitu :

1. Kebutuhan untuk mencapai sukses
2. Kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi
3. Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain

Pelayanan

Pelayanan adalah besaran kumulatif yang bersifat relatif yang diberikan oleh penawar dan dapat diterima oleh peminat atau pelanggan (Kotler, 2012:16). Kepuasan pembeli merupakan fungsi dari pandangan terhadap kinerja produk dan harapan pembeli. Menyadari bahwa kepuasan tinggi mendorong kesetiaan pelanggan yang tinggi, banyak

Pengaruh Kompensasi... (Andy F D T – Hepiana P – Andoni F B)

perusahaan kini bertujuan pada TCS-Total Customer Satisfaction (Kepuasan Pelanggan Total) Kotler (2012). Untuk perusahaan yang berfokus pada pelanggan, kepuasan pelanggan merupakan sasaran sekaligus alat pemasaran. Tetapi, sasaran utama perusahaan seharusnya bukan untuk memaksimalkan kepuasan pelanggan. Mengeluarkan biaya lebih esar untuk meningkatkan kepuasan pelanggan mungkin bukan berarti mengalihkan dana untuk meningkatkan kepuasan dari mitra usaha lainnya, termasuk karyawan, penyalur, pemasok, dan pemegang saham.

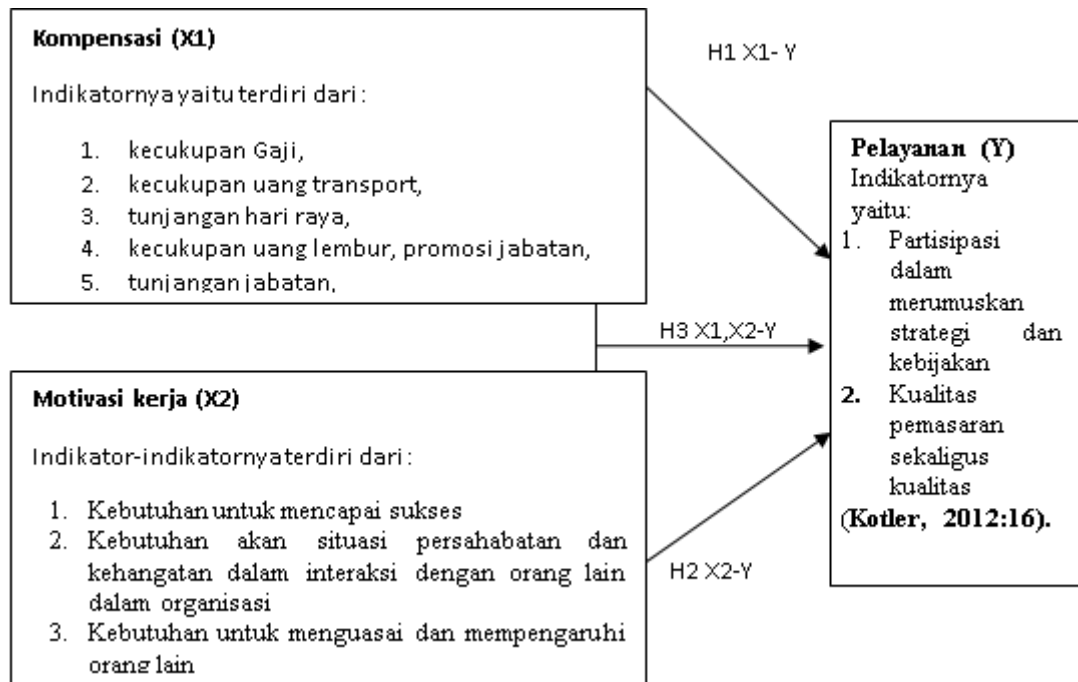
Perusahaan kuat mengembangkan kemampuan teknologi yang lebih unggul dalam mengelola empat proses utama usaha Kartajaya (2012) proses realisasi produk baru, proses manajemen persediaan, proses penerimaan pesanan sampai penerimaan tagihan, dan proses pelayanan pelanggan. Mengelola proses utama ini secara efektif berarti menciptakan jaringan pemasaran dimana perusahaan bekerja sama secara erat dengan semua pihak dalam rantai produksi dan distribusi, dari pemasok bahan baku sampai distributor pengecer. Perusahaan-perusahaan tidak lagi bersaing-yang bersaing kini adalah jaringan-jaringan pemasaran. Kehilangan pelanggan yang menguntungkan dapat mempengaruhi laba perusahaan secara dramatis. Biaya menarik pelanggan baru diperkirakan sebesar lima kali biaya mempertahankan pelanggan yang ada. Karenanya, salah satu tugas utama tenaga pemasaran adalah mempertahankan pelanggan. The Liang Gie, (2012) Kunci untuk mempertahankan pelanggan adalah pemasaran berdasarkan hubungan.

Untuk memuaskan pelanggan, tenaga pemasaran dapat menambah manfaat keuangan atau sosial dari produk dan atau menciptakan ikatan struktural di antara mereka dan pelanggan mereka. Tetapi, tenaga pemasaran harus menghindari usaha untuk mempertahankan pelanggan yang tidak menguntungkan. Tangkilisan, (2012) Kualitas adalah keseluruhan ciri dan sifat dari sebuah produk atau jasa yang mempeengaruhi kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang tersurat maupun tersirat. Perusahaan-perusahaan masa kini tidak mempunyai pilihan selain mengimplementasikan program manajemen kualitas total jika mereka ingin mempertahankan solvabilitas dan profitabilitasnya.

Dalam penelitian ini pelayanan didefinisikan sebagai Pelayanan adalah besaran kumulatif yang bersifat relatif yang diberikan oleh penawar dan dapat diterima oleh peminat atau pelanggan (Kotler, 2012:16) dengan indikator ukur sebagai berikut:

1. Partisipasi dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang dirancang untuk membantu perusahaan unggul dalam persaingan melalui keistimewaan kualitas total.
2. Kualitas pemasaran sekaligus kualitas produk. Setiap kegiatan pemasaran, pelatihan penjualan, periklanan, pelayanan pelanggan, dan sebagainya harus dilakukan dengan standar tinggi.

Berdasarkan uraian dari landasan teori di atas, maka berikut di bawah ini Kerangka Pemikiran yang dapat dibuat oleh penulis :



Gambar 1. Kerangka Teori

Hipotesis

Berdasarkan teori yang diulas pada model penelitian adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Pelayanan pada Rumah Sakit Natar Medika.
2. Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pelayanan pada Rumah Sakit Natar Medika.
3. Ada Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pelayanan pada Rumah Sakit Natar Medika.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dan evaluatif. Bersifat verifikatif karena bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan. Bersifat evaluatif karena penelitian ini diarahkan pada pengujian model. Dalam penelitian ini juga jenis yang digunakan adalah evaluasi. (Arikunto, 2012).

Variabel, Defenisi Operasional dan Indikator

Variabel Penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa Variasi nilai (Sekaran, 2006;182). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Variabel *Independent* dan variabel *dependent*.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini variabel bebas tersebut adalah: Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah Pelayanan.

Metode Pengumpulan Data

Dimensi pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan pendapat

menggunakan dimensi yang dikemukakan Danison (dalam Arikunto, 2012) dan disusun dalam bentuk skala Likert. Bentuk skala variabel dalam penelitian ini terdiri dari 5 jawaban, skor bergerak dari 1 sampai dengan 5. skor 5 ditunjukkan dengan Sangat Setuju (SS), skor 4 ditunjukkan dengan Setuju (S), skor 3 ditunjukkan dengan Ragu-ragu (R), skor 2 ditunjukkan dengan Tidak Setuju (TS) dan skor 1 ditunjukkan dengan Sangat Tidak Setuju (STS) Responden diminta mengisi jawaban yang tersedia untuk merefleksikan seberapa dekat penilaian sikap responden terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi Sugiono, (2010):

1. Data Primer, yakni data yang diperoleh langsung melalui penelitian, baik melalui penggunaan kuesioner maupun wawancara.
2. Data skunder, data yang diperoleh dari teknik dokumentasi dengan memanfaatkan sumber-sumber yang berkaitan dan dapat mendukung obyek yang akan diteliti.

Metode Penetapan Sampel

Seluruh pegawai dalam instansi disebut populasi. Populasi dibatasi sebagai sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama (Arikunto, 2012). Sugiono (2010) mengemukakan bahwa populasi adalah kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah populasi pegawai Rumah Sakit Natar Medika.

Sampel adalah sebagian dari populasi, oleh karena itu sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya dan sangat tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel sama dengan karakteristik populasinya. Karakteristik

subyek yang akan menjadi sampel dari populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subyek adalah pegawai tetap dan pegawai lepas. Dengan asumsi pegawai sudah memiliki pemahaman tentang visi, misi, serta tujuan perusahaan, serta sudah terkondisi dengan budaya organisasi dan pegawai sudah dapat masuk dan memahami tentang sistem dari organisasi.
- b. Pendidikan subyek adalah minimal setingkat D3 atau Sarjana, asumsinya dengan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut lebih mengerti tentang hak-hak dan tuntutan kerja yang diberikan, sehingga lebih memahami instrumen penelitian.
- c. Masa kerja minimal dua tahun, dengan asumsi meskipun sudah terkondisikan dengan keadaan dan iklim organisasi maka pegawai memahami arah dan tuntutan organisasi.
- d. Usia minimal 25 tahun dan masa kerja 3 tahun. Dengan asumsi rentang waktu tersebut pegawai tergolong produktif, mulai merintis karir dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dan memiliki kesempatan untuk memiliki alternatif karir. Menurut Arikunto (2012 : 13), Unit Analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian, dengan demikian, unit analisis dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Rumah Sakit Natar Medika beserta perangkatnya.

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Rumah Sakit Natar Medika beserta perangkatnya yang memainkan fungsi sebagai bagian dari suatu sistem, yang secara terinci dapat diuraikan sebagai berikut :

Rumah Sakit Natar Medika = 78 orang
Jumlah Populasi = 78 orang

Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penulis tidak mengadakan atau melakukan penarikan sampel untuk diteliti, karena dapat di jangkau seluruhnya. Hal ini berarti seluruh pegawai Rumah Sakit Natar Medika menjadi responden atau sumber data (sampel jenuh) dalam penelitian ini dengan cara penyebaran kuesioner.

Metode Analisis

Di dalam penelitian menurut Haryono, (2007) terdapat beberapa alat pengukuran data yang biasa dipergunakan antara lain dengan pengukuran skala nominal, ordinal, interval dan rasio. Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan skala ordinal dalam bentuk instrumen penelitian yang berbentuk kuesioner. Adapun format jawaban dari kuesioner ini yaitu menggunakan skala likert (*likert scale*) dengan lima alternatif jawaban. Untuk mengetahui tentang keeratan hubungan antara dua variabel yang dianalisis,

sebagai pegangan dari arti koefisien korelasi (r_s) adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Sekaran (2010). Selanjutnya langkah yang ditempuh agar pernyataan-pernyataan itu bersifat konsisten untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian yang baik dan menghasilkan data yang valid dan realibel, penelitian akan melakukan uji instrumen terhadap responden ahli untuk memeriksa *internal consistency* dengan menggunakan uji validitas.

Validitas alat ukur adalah seberapa jauh kemampuan alat ukur dapat mengukur dimensi-dimensi yang diukur alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud yang hendak diukur dan kejelasan hasil pengukuran, Ihalauw (2005). Jadi uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur Haryono, (2007). Rumus yang dipakai adalah (Djamaluddin, dalam Haryono, (2007)):

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

rn = Koefisien korelasi antara item dengan total skor

$\sum x$ = Skor pertanyaan yang dihitung validitasnya

$\sum y$ = Jumlah skor untuk variabel yang terdiri dari beberapa komponen pertanyaan

N = Jumlah sampel

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel/konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah relatif konsisten dari waktu ke waktu Haryono, (2007). Tiap pertanyaan yang

diajukan untuk mengetahui nilai suatu variabel dianggap sebagai belahannya. Selanjutnya dilakukan optimasi keseluruhan test dengan menggunakan koefisien alpha yang dikemukakan Gronbach dengan rumus:

Pengaruh Kompensasi... (Andy F D T – Hepiana P – Andoni F B)

$$\alpha = \left[\frac{J}{J-1} \right] \left[\frac{S^2 X \dots \dots \dots \sum S^2 YJ}{S^2} \right]$$

Keterangan:

$S^2 X$ = Varian skor subyek pada keseluruhan test yang terdiri dari beberapa pernyataan

$S^2 YJ$ = Varian skor subyek pada belahan ke-J dimana $J = 1,2,3,\dots,J$

α = Koefisien reliabilitas alpha

Nilai Koefisien alpha harus setinggi mungkin atau sekitar 0,5 Haryono, (2007)

Untuk analisis data dari responden yang diperoleh melalui kuesioner, digunakan analisis statistik. Analisis statistik menurut Arikunto (2012) adalah yang digunakan seluruh rangkaian kerja suatu penelitian, diantaranya merumuskan hipotesis, menyusun instrumen penelitian, menentukan sampel, menganalisis data dan terahir menarik suatu kesimpulan dari suatu penelitian. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, untuk mengetahui

hubungan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisis statistik. Dalam hal ini r YX merupakan koefisien korelasi pearson untuk uji validitas dan alpha pada reliabilitas. Struktur hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan ke dalam persamaan regresi, yaitu : $Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2$ Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik adalah Arikunto (2012):

$$F_0 = \frac{(n-k-1) \sum_{i=1}^k (P_{yxi}) r_{yxi}}{k(1 - \sum_{i=1}^k (P_{yxi}) r_{yxi})}$$

dalam hal ini r_{yxi} adalah korelasi antara variabel X_i dan Y dengan menggunakan

rumus sebagai berikut:

$$r_{yxi} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{ih} Y_h - (\sum X_{ih}) (\sum Y_h)}{\sqrt{\{n \sum_{h=1}^n X_{ih}^2 - (\sum X_{ih})^2\} \{n \sum_{h=1}^n Y_h^2 - (\sum Y_h)^2\}}}$$

$i = 1, 2, 3, \dots, 5$ dan $k =$ banyaknya variabel bebas

Menurut Arikunto (2012) untuk memeriksa apakah hubungan pengaruh antara variabel X dan Y yang kedua-

duanya pangkat ukuran ordinal digunakan korelasi Rank Spearman (*Spearman's Coefficient of Rank*

Correlation). Perumusan matematisnya sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum R(X)R(Y) - n \frac{(n+1)}{2} x^2}{\sqrt{[\sum R(X)^2 - n \left(\frac{n+1}{2}\right)] [\sum R(Y)^2 - n \left(\frac{n+1}{2}\right)]^2}}$$

Keterangan :

- R_s = Koefisien korelasi Rank spearman
- R(X_i) = ranking dari variabel X
- R(Y_i) = ranking dari variabel
- n = jumlah sampel

Kemudian untuk menguji apakah koefisien ini signifikan (nyata) atau tidak, perlu dilakukan uji signifikan dengan alur pola umum pengujian, yaitu:

1. Membentuk hipotesis statistik.
Ho : ps >0 ; berarti ada hubungan pengaruh antara X terhadap Y
2. Memberikan taraf kemaknaan (*level of significance*)\
3. Data
4. Statistik uji yang digunakan adalah uji t.

Untuk mengetahui apakah hubungan dan variabel tersebut betul-betul bermakna atau hanya terjadi secara kebetulan, perlu dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan rumus uji t, yaitu Arikunto (2012):

$$t - h = r_s \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_s^2}}$$

Hasil perhitungan test signifikan ini, kemudian dikonsoltasikan dengan nilai kritik t pada tabel distribusi student t, df.n-2 pada tingkat signifikansi untuk test dua sisi α = 0,05. Bila nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel (t-h > t-t), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (t-h < t-t), maka hubungan tersebut tidak signifikan, atau hubungan terjadi karena kebetulan saja.

1. Tentukan titik kritis dan daerah penolakan Ho.
2. Hitung nilai statistik uji t (t-uji)

Menarik kesimpulan tentang keeratan hubungan antara X dan Y semata-mata didasarkan pada koefisien korelasi (r) menurut Arikunto (2012), kurang memberi keterangan. Keterangan akan diperoleh lebih baik jika kesimpulan keeratan didasarkan pada koefisien determinasi. Hal ini disebabkan karena koefisien korelasi hanya memberikan penjelasan mengenai kategori keeratan hubungan antar variabel seperti kurang erat, erat atau sangat erat, tetapi tidak menjelaskan berapa besar nilai variabel Y diprediksikan oleh perubahan nilai dari variabel X. Untuk menjelaskan berapa besar sumbangan variabel X terhadap Variabel Y, maka perlu diadakan analisis determinasi dengan rumus sebagai berikut : R = (r)²

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum kuesioner disebarakan kepada seluruh responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba skala pengukuran kepada sejumlah 30 responden setara. Jumlah responden sebanyak itu merujuk kepada Arikunto (2012) yang menyatakan bahwa jumlah responden untuk uji coba skala pengukuran minimal 30 responden. Dengan jumlah minimal 30 responden ini maka distribusi skor akan mendekati kurva normal. Asumsi kurva normal ini sangat diperlukan dalam perhitungan statistik.

Dari hasil pengujian instrumen, output menunjukkan validitas (*corrected item-total correlation*) koefisien korelasi item

pada variabel X1 tidak seluruhnya valid dibawah 5% yaitu pada butir X11, X14, dan X16. Sehingga pada uji reliabilitas semua item pernyataan variabel dilakukan uji berjumlah 6 butir. Hasil analisis uji reliabilitas yang terjadi menunjukkan bahwa kuesioner reliable, karena skor alpha positif dengan nilai 0.932 dan lebih besar dari 0.6 Arikunto (2012). Pada variabel X2 seluruhnya valid dibawah 5%. Sehingga pada uji reliabilitas semua item pernyataan variabel dilakukan uji yang berjumlah 6 butir. Hasil analisis uji reliabilitas yang terjadi menunjukkan bahwa kuesioner reliable, karena skor alpha positif dengan nilai 0.870 dan lebih besar dari 0.6 Arikunto (2012).

Kemudian pada variabel Y tidak seluruhnya valid yaitu pada butir bY2 dan butir lainnya valid dibawah 5%. Sehingga pada uji reliabilitas tidak semua item pernyataan variabel dilakukan uji karena hanya butir yang valid saja yang digunakan berjumlah 5 butir. Hasil analisis uji reliabilitas yang terjadi menunjukkan bahwa kuesioner reliable, karena skor alpha positif dengan nilai 0.675 dan lebih besar dari 0.6 Arikunto (2012). Dengan demikian dapat dikatakan kuesioner seluruh variabel yang valid dan reabel layak untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Sebelum dilakukan pengolahan data regresi berganda perlu dilakukan uji terhadap asumsi klasik untuk menghindari asumsi klasik yaitu uji normalitas, dan uji homogenitas. Uji Normalitas menghasilkan Pola penyebaran yang terjadi berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut meskipun sedikit terpisah dan melebar tetapi masih disekitaran sumbu normal. Ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas dengan nilai moderate, yaitu variabel-

variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai distribusi yang normal. Kemudian pada uji homogenitas juga didapatkan bahwa penyebaran nilai - nilai perbandingan tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga keadaan homogenitas dapat terpenuhi pada homogenitas Variabel X1 , (X2) dan (Y).

Uji Regresi Berganda

Setelah uji Normalitas dan Homogenitas terpenuhi maka data siap untuk dilakukan uji regresi berganda guna pembuktian hipotesis penelitian. Hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program statistika, kemudian dengan acuan hasil perhitungan analisis statistik data dijelaskan dalam model persamaan regresi untuk fungsi ini adalah :

1. Pada Hipotesis Parsial

$$Y = \alpha + B_1X_1 \quad (\text{Hipotesis I})$$

$$Y = \alpha + B_2X_2 \quad (\text{Hipotesis II})$$

2. Pada Hipotesis Simultan $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2$ (Hipotesis III)

Dimana :

Y = Pelayanan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi Kerja

α = Konstanta

B₁, B₂, = Koefisien regresi

Acuan hasil tersebut dapat digunakan sebagai panduan dalam mengartikan hasil dari pengolahan data. Hasil diperoleh model regresi linier, setelah dilakukan pengujian dan pembuktian hipotesis, selanjutnya dilakukan analisis untuk menguji hubungan indikator terhadap variabelnya dan dilakukan pada setiap variabel uji guna mendapatkan hasil yang lebih detail pada setiap variabelnya dengan menggunakan rata – rata butir angket pada setiap variabel yang dijelaskan sebagai berikut:

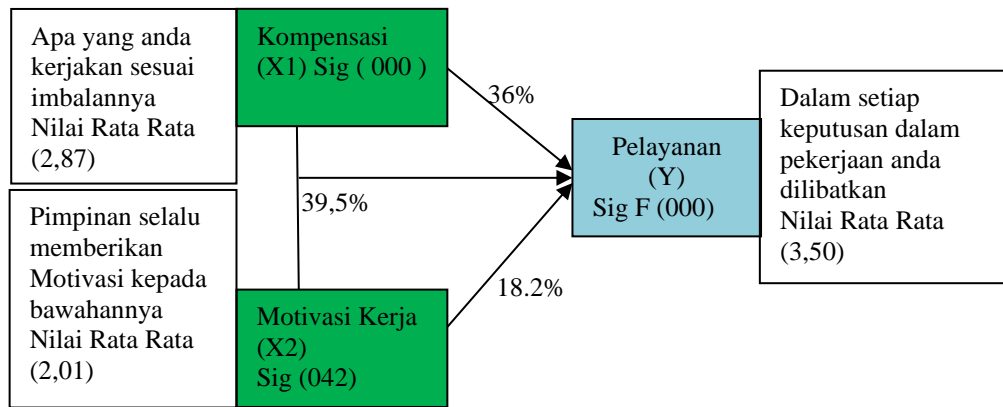
Tabel 2. Hasil Rata – Rata Jawaban Angket

Variabel/ Butir	1	2	3	4	5	6	7	8
Kompensasi		2,82	3,15		2,87		2,99	2,91
Motivasi Kerja	2,01	2,22	2,02	2,22	2,83	2,49		
Pelayanan	3,50	4,49	4,27	4,78	4,45	4,38		

Sumber : Hasil Perhitungan Tabulasi Penelitian

Berdasarkan hasil uji tersebut diketahui bahwa pada variabel X1 Butir 5 memiliki rata – rata yang rendah, kemudian pada variabel X2 butir 1 memiliki rata – rata yang rendah dan pada variabel Y butir 1

adalah yang paling rendah data rata – ratanya. Guna memudahkan interpretasi dari hasil regresi linier berganda maka hasil analisis dirangkum dalam gambar rangkuman hasil uji yang ditampilkan sebagai berikut:



Sumber : Rangkuman Hasil Analisis

Gambar 2. Rangkuman Hasil Analisis Penelitian

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pembahasan dari hasil rangkuman analisis tersebut maka gambar tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil yaitu sebesar (39,5%) terhadap Pelayanan Rumah Sakit Natar Medika dengan variabel Kompensasi sebagai variabel dominan yang mempengaruhi Pelayanan Rumah Sakit Natar Medika dengan pengaruh sebesar (36%). Kemudian pada variabel Motivasi Kerja pengaruh terhadap Pelayanan sebesar

(18,2%) hal ini juga menyatakan bahwa meskipun pengaruhnya kecil kedua variabel tidak dapat dibuang. Dari pengolahan data juga didapatkan bahwa masih ada variabel lain besar pengaruhnya dan belum dimasukkan tetapi memiliki pengaruh pada Pelayanan Rumah Sakit Natar Medika seperti Budaya Organisasi, Cuti kerja, Kompetensi, Strategi Manajerial, kemudian Kelengkapan Sarana dan Presarana Rumah sakit yang diduga ikut mempengaruhi model. Pada variabel Kompensasi juga didapatkan bahwa butir x15 yaitu Apa yang anda kerjakan sesuai imbalannya memiliki rata – rata yang paling kecil. Pada Variabel

Pengaruh Kompensasi... (Andy F D T – Hepiana P – Andoni F B)

Motivasi Kerja juga didapatkan bahwa butir x21 yaitu Pimpinan selalu memberikan Motivasi kepada bawahannya memiliki rata – rata yang paling kecil. Kemudian Pada variabel Pelayanan didapatkan bahwa butir y1 yaitu Dalam setiap keputusan dalam pekerjaan anda dilibatkan memiliki rata – rata yang paling kecil. Dari pengolahan data juga didapatkan bahwa masih ada variabel lain sebesar 60.5% yang belum dimasukkan tetapi memiliki pengaruh pada Pelayanan dan bersifat laten.

Saran

Kemudian manfaat praktis yang dapat diberikan dalam penelitian ini bagi Rumah Sakit Natar Medika adalah sebagai berikut:

- a. Pada Variabel Kompensasi sebagai variabel dominan yang mempengaruhi Pelayanan adalah dengan memperbaiki sistem pemberian imbalan pada pegawai atas apa yang mereka kerjakan agar sesuai imbalannya dan tidak hanya berifat keuangan tetapi juga non keuangan seperti cuti.
- b. Pada Variabel Motivasi Kerja sebagai salah satu variabel juga yang membentuk Pelayanan adalah dengan memperbaiki sistem pemberian Motivasi kepada bawahan dengan pengkajian model lebih lanjut agar sistem motivasi yang terjadi lebih baik.
- c. Kemudian Variabel Pelayanan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah memperbaiki sistem pembentuk keputusan dalam pekerjaan untuk lebih melibatkan pegawai agar sasaran yang diharapkan dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Alvin Brown, 2008. *Human Resource Management*. MacGraw Hill, Inc, Indonesia

Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Budaya Kerja)*. Gunung Agung, Jakarta

Arikunto, Suharmini.2012, *Manajemen Penelitian*, Jakarta , Rineka Cipta.

Clark, Jhon M. 2007. *Human Resource Management*. International Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc

Cohen, William, 2011, *Setiap Pemimpin Harus Baca Buku ini*, Jakarta, Tangga Pustaka.

Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2014, alih bahasa Agus Dharma, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Erlangga, Jakarta.

Dharma Akib, 2008, *Prepektif Ketenagkerjaan*, Gunung Agung, Jakarta

Emest Dale, 2012,., *Human Resource Manegement*. MacGraw Hill, Inc., Indonesia

Kasali, Renald., 2014. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bnadung

Kottler dan Heskett, 2012, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta

Kotler, P. (2012). *Manajemen Pemasaran*. terj. jil. 1. PT Prenhallindo. Jakarta.

Kartajaya, H. (2012). *Mark Plus on Strategy*. 4th ed PT. Gramedia Pustaka Umum Jakarta

Hasibuan, M Melayu SP. 2008. *Manajemen Pengertian dan Masalah*. PT. Gunung Agung Jakarta

I.G Wursanto. 2010, *Dasar-Dasar Manajemen Personalialia*, Pustaka Dian, Jakrta

J William Scott, 2009, *Personalialia Administration and Human Resources Manajemen A*, Karangan Penerbit A. Wtlly Trans Edition, New York.

Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

Robbins Stephen P., 2010. *Organizational*

- Behavior. Jilid 1*. Edisi Kedelapan.
Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, Stephen P, 2010,
Organizational Behavior, New
Jersey: Prentice Hall International.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedy, 2010,
*Kepemimpinan dan Perilaku
Organisasi*, Jakarta, Rajawali
Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, 2011,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia untuk Perusahaan Dari
Teori ke Praktik*, Jakarta, Rajawali
Press.
- Sekaran Uma. 2010. *Research Methods
For Business*. New York. John
Wiley & Sons, Inc
- Siagian Sondang P., 2012. *Kiat
Meningkatkan Produktivitas
Kerja*, Cetakan Pertama, , Jakarta:
PT. Rineka Cipta
- Tangkilisan, 2012, *Manajemen
Sumber Daya Manusia*, Bina
Aksara, Jakarta
- The Liang Gie, 2012, *Administrasi
Perkantoran Modern*, Cetakan ke
13 Penerbit Nur Cahaya,
Yogyakarta
- Thoyib Hadiwijaya, 2015,
Manajemen, CV. Sumber Baru,
Jakrta
- Tika Pabundu, 2016, *Budaya Organisasi
dan Peningkatan Kinerja
Perusahaan*, Bumi Aksara,
Jakarta.