

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

Siti Amanah

Program Studi Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Amanahoke2017@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan tetap. Penelitian ini mengambil sampel 50 karyawan tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus, dimana seluruh karyawan tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun dijadikan sebagai sampel. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data - data primer yang dibutuhkan. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan alat bantu program SPSS versi 24.0.

Berdasarkan analisis jalur dan uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,585 artinya 58,5 % variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, iklim organisasi dan motivasi berprestasi dan 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : Kompensasi, Iklim Organisasi, Motivasi Berprestasi, Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAC

This study aims to analyze the effect of compensation, organizational climate, and achievement motivation on the performance of permanent employees. This study took a sample of 50 permanent employees of RSUD Muhammadiyah Kutowinangun. The sampling technique used in this study was the census method, where all permanent employees of RSUD Muhammadiyah Kutowinangun were used as samples. The research instrument used in this study was a questionnaire to obtain the required primary data. Data analysis used multiple linear regression test with SPSS version 24.0 program tool.

Based on the path analysis and t test that has been done, it can be concluded that compensation has an effect on performance, organizational climate has an effect on performance and achievement motivation has an effect on performance. Compensation, organizational climate, and achievement motivation together affect performance. The results of the coefficient of determination test show that the R Square value of 0,585 means that 58,5% of the performance variables can be influenced by compensation, organizational climate and achievement motivation and 41.5% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Compensation, organizational climate, achievement motivation, and employee performance
Keywords: the BTS brand ambassador, brand image, and shopping lifestyle, online shopping interest.

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam setiap kegiatan yang ada pada organisasi atau perusahaan sudah selayaknya mendapat perhatian lebih. Selain itu, organisasi perlu menciptakan strategi yang paling tepat dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi sumber daya manusia mereka. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mengupayakan berbagai cara agar mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya agar organisasi mampu berjalan dengan baik, sehingga dapat menciptakan hasil kinerja karyawan yang baik, yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit). Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat (Depkes RI, 2009). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Aset rumah sakit yang sangat berharga adalah sumber daya manusia karena manusialah yang mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di rumah sakit. Kegiatan inti rumah sakit yaitu pelayanan kesehatan dikerjakan oleh tenaga kesehatan, sedangkan kegiatan manajemen dan teknis yang tidak langsung berhubungan dengan pelayanan kesehatan dikerjakan oleh tenaga non kesehatan. Karyawan rumah sakit adalah karyawan yang melayani pasien di rumah sakit selama 24 jam dalam sehari, sehingga peran dan kinerjanya dalam penerapan keselamatan pasien sangat diharapkan. Bila pelayanan di rumah sakit baik maka visi misi rumah sakit juga akan tercapai. Saat ini upaya untuk mengumpulkan tenaga kerja yang handal dengan kualitas baik semakin sulit untuk didapat, maka dari itu organisasi harus senantiasa mempertahankan karyawan yang berkinerja dengan baik.

Rumah Sakit Umum (RSU) PKU Muhammadiyah Kutowinangun merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang ada di Kabupaten Kebumen yang merupakan Amal Usaha Muhammadiyah di bidang pelayanan kesehatan. RSUD Muhammadiyah Kutowinangun yakni rumah sakit umum swasta milik Muhammadiyah yang saat ini terakreditasi type D . RSUD Muhammadiyah Kutowinangun didirikan pada tanggal 30 Desember tahun 1972. RSUD Muhammadiyah Kutowinangun memiliki fasilitas untuk seluruh karyawannya. Fasilitas yang didapatkan contohnya antara lain : seragam karyawan, id card, dan parkir karyawan diperoleh untuk seluruh karyawannya. Visi dari RSUD Muhammadiyah Kutowinangun yaitu menuju rumah sakit yang islami dengan pelayanan yang prima, profesional, terjangkau dengan tanpa mengesampingkan unsur sosial. Untuk mewujudkan Visi tersebut diperlukan kinerja yang optimal dari karyawan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

Karyawan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun terbagi menjadi 2 golongan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sedangkan karyawan kontrak bekerja dengan jangka waktu yang lebih singkat sekitar tiga bulan sampai enam bulan atau dengan jangka waktu tertentu. Penelitian ini lebih fokus pada karyawan tetap, hal ini karena karyawan tetap sudah berkomitmen untuk bekerja di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun. Jumlah karyawan tetap di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun saat ini sebanyak 50 orang yang terdiri dari 28 karyawan tetap medis dan 22 orang karyawan tetap non medis. Karyawan tetap medis meliputi : Perawat dengan jumlah 18 orang karyawan tetap, Bidan dengan jumlah 4 orang karyawan tetap, radiologi dengan jumlah 1 orang karyawan tetap. Laboratorium dengan jumlah 1 orang karyawan tetap, Farmasi dengan jumlah 2 orang karyawan tetap dan Rekam Medis dengan jumlah 2 orang karyawan tetap. Karyawan non medis meliputi : Manajemen dengan jumlah 6 orang karyawan tetap, Casemix BPJS dengan jumlah 2 orang karyawan tetap, Admin Rekam Medis dengan jumlah 3 orang karyawan tetap, Kasir dengan jumlah 3 orang karyawan tetap, Logistik dengan jumlah 1 orang karyawan tetap, Teknisi dengan jumlah 1 orang karyawan tetap, Gizi dengan jumlah 3 orang karyawan tetap, IT dengan jumlah 1 orang karyawan tetap dan Keuangan dengan jumlah 2 orang karyawan tetap.

Sistem kerja di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun ditentukan dalam bentuk shift dengan 6 hari kerja. Shift 1 mulai 07.00 – 14.00 WIB, shift 2 mulai 14.00 – 20.00 WIB, dan shift 3 mulai 20.00 – 07.00 WIB. Penilaian DP3 karyawan tetap dilakukan selama 6 bulan sekali hingga 1 tahun sekali dan dilakukan evaluasi secara berkala. Berdasarkan DP3 karyawan tahun 2018 kinerja karyawan

tetap pada indikator unsur hasil kerja dapat disimpulkan cukup baik. Berdasarkan hasil evaluasi DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai) selama 2 tahun ini dari tahun 2019 – 2021 kinerja karyawan tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun menunjukkan kinerja karyawan tetap pada indikator unsur hasil kerja menunjukkan hasil yang baik dan meningkat. Era pandemi Covid-19 membawa dampak yang signifikan dalam perubahan, mulai dari aspek ekonomi, sosial, hingga kehidupan. Hasil wawancara dengan manajer kepegawaian di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun khususnya karyawan tetap walaupun dengan beban kerja yang bertambah selama pandemi Covid-19 kinerja karyawan melebihi standar yang ditetapkan rumah sakit. RSUD Muhammadiyah Kutowinangun sebagai salah satu fasilitas kesehatan yang ada di kabupaten tetap selalu memberikan pelayanan dan kinerja yang optimal di masa pandemi. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan menguji faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.

Selama pandemi Covid-19 karyawan tetap melaksanakan pekerjaannya dengan optimal dan sesuai SPO (Standar Prosedural) rumah sakit. Karyawan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun bersemangat dalam menjalankan tugas yang menantang dan menuntut tanggung jawab pribadi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP RSUD MUHAMMADIYAH KUTOWINANGUN”**

LANDASAN TEORI

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005: 178). Dharma (2000: 55) tentang pengukuran kinerja yaitu dengan cara mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu *Brand Ambassador*

2. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap karyawan menentukan status, gaya hidup, dan perasaan karyawan terhadap organisasi perusahaannya. Kompensasi yang akan diterima karyawan baik berupa gaji maupun tunjangan akan mempengaruhi posisi kompetitif suatu perusahaan

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang

bersifat finansial maupun nonfinansial. Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Simamora (2004: 442) mengemukakan indikator kompensasi, yaitu:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

3. Definisi Iklim Organisasi

Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik.

Menurut Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Dari definisi atau pengertian iklim organisasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan yang merupakan bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri.

- a. Struktur (*Structure*)
- b. Standar-Standar (*Standards*)
- c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- d. Penghargaan (*Recognition*)
- e. Dukungan (*Support*)
- f. Komitmen (*commitment*)

4. Definisi Motivasi Berprestasi

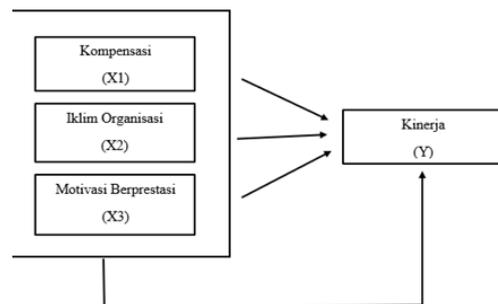
McClelland dalam (Djiwandono, 2002) mengemukakan bahwa manusia dalam berinteraksi dengan lingkungannya sering sekali dipengaruhi oleh berbagai motif. Motif tersebut berkaitan dengan keberadaan dirinya sebagai makhluk biologis dan makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan lingkungannya. Motif yang dikemukakan oleh McClelland salah satunya yaitu motivasi untuk berprestasi

Menurut Chaplin (2002) motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk mencapai kesuksesan atau memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki, keterlibatan diri individu terhadap suatu tugas, harapan untuk berhasil dalam suatu tugas yang diberikan, serta dorongan untuk menghadapi rintangan-rintangan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan secara cepat dan tepat. Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal.

Menurut Schunk dkk, (2012) menjelaskan indikator-indikator dari motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

- a. Pemilihan Tugas Pemilihan suatu tugas yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.
- b. Kegigihan Konsisten terhadap pengerjaan tugas-tugasnya meskipun menemui hambatan-hambatan di dalamnya.
- c. Usaha Melakukan berbagai macam cara guna mencapai tujuan yang ingin dicapainya (prestasi).

Gambar II-1
Model Empiris



Sumber : Data primer, 2022

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka – angka (nilai) atau pertanyaan, yang dianalisis dengan analisis statistik (Sugiyono, 2017). Sedangkan Menurut Sugiyono (2017;147), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Sebelum dilakukan pengujian akan dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan realibilitas terhadap kuesioner kepada 50 responden yang memiliki kriteria sama dengan responden penelitian, uji asumsi klasik terdiri dari : (1) Uji Normalitas; (2) Uji Heteroskedastisitas; (3) Uji Multikolinearitas; dan uji hipotesis yang terdiri dari : (1) Uji F/Uji Simultan; (2) Uji t/Uji Parsial; (3) Uji Koefisien Determinasi/R².

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
25-30 Tahun	17	34 %
31-35 Tahun	19	38 %
36-40 Tahun	10	20 %
41-45 Tahun	1	2 %
>45 Tahun	3	6 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, tahun 2022

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Perempuan	40	80 %
Laki – Laki	10	20 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, tahun 2022

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
SMA	7	14 %
D3	34	68 %
S1	9	18 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, tahun 2022

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
2-4 tahun	9	18 %
5-7 tahun	29	58 %
7-10 tahun	11	22 %
> 10 tahun	1	2 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data primer diolah, tahun 2022

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Kompensasi	1	0,872	0,2787	0,000	Valid
	2	0,756	0,2787	0,000	Valid
	3	0,710	0,2787	0,000	Valid
	4	0,633	0,2787	0,000	Valid
	5	0,775	0,2787	0,000	Valid
	6	0,466	0,2787	0,001	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2022

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Iklim Organisasi	1	0,683	0,2787	0,000	Valid
	2	0,706	0,2787	0,000	Valid
	3	0,674	0,2787	0,000	Valid
	4	0,717	0,2787	0,000	Valid
	5	0,697	0,2787	0,000	Valid
	6	0,709	0,2787	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Motivasi Berprestasi	1	0,656	0,2787	0,000	Valid
	2	0,627	0,2787	0,000	Valid
	3	0,667	0,2787	0,000	Valid
	4	0,798	0,2787	0,000	Valid
	5	0,764	0,2787	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Kinerja	1	0,565	0,2787	0,000	Valid
	2	0,618	0,2787	0,000	Valid
	3	0,605	0,2787	0,000	Valid
	4	0,556	0,2787	0,000	Valid
	5	0,749	0,2787	0,000	Valid
	6	0,436	0,2787	0,002	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
1.	Kompensasi	0,798	$\alpha > 0,60$	Reliabel
2.	Iklim Organisasi	0,787	$\alpha > 0,60$	Reliabel
3.	Motivasi Berprestasi	0,742	$\alpha > 0,60$	Reliabel
4.	Kinerja	0,634	$\alpha > 0,60$	Reliabel

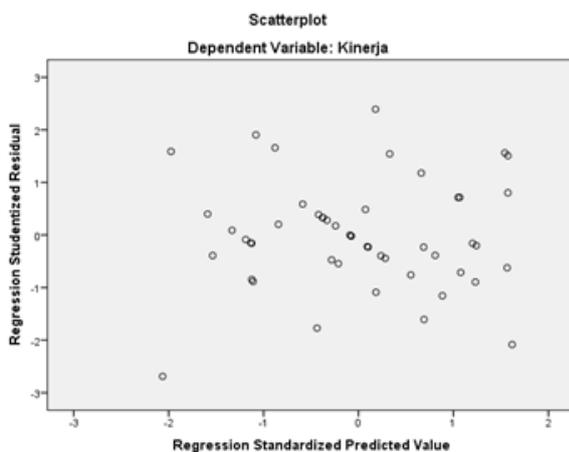
Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinearitas

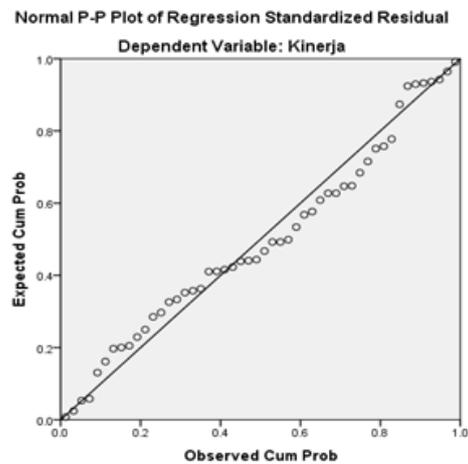
No	Model	Collinieritas Statistik	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,772	1,295
2	Iklim Organisasi	0,935	1,070
3	Motivasi Berprestasi	0,746	1,340

Sumber : Data primer diolah, tahun 2022

Gambar IV-1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Tabel IV-11
Hasil Uji Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.298	2.153		.603	.550
	Kompensasi	.307	.089	.371	3.432	.001
	Iklim Organisasi	.257	.068	.373	3.799	.000
	Motivasi Berprestasi	.439	.107	.451	4.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Tabel IV-12 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.298	2.153		.603	.550
	Kompensasi	.307	.089	.371	3.432	.001
	Iklim Organisasi	.257	.068	.373	3.799	.000
	Motivasi Berprestasi	.439	.107	.451	4.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2022

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

Tabel IV-13
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.294	3	48.098	21.601	.000 ^b
	Residual	102.426	46	2.227		
	Total	246.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi, Kompensasi

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2022

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.558	1.49219

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Iklim Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t hitung lebih besar dari t tabel sebesar (3,432 > 2,012) atau signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,01 < 0,05) maka dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat diketahui bahwa hipotesis 1 (H1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja terbukti, Artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan tetap di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun, sedangkan kompensasi yang

rendah akan menurunkan kinerja karyawan tetap di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.

Karyawan di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun mendapatkan gaji keseluruhan sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang berlaku. Kompensasi juga mengandung salah satu tujuan utama karyawan bekerja yaitu mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi rumah sakit membayar karyawan agar bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan. Salah satu kompensasi yang diberikan adalah bonus tahunan yang diberikan rumah sakit kepada karyawannya setiap tahunnya. Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan rumah sakit kepada karyawan tidak pernah terlambat dan dibayarkan H-1 minggu sebelum hari raya. Setiap ada program tambahan dari Majelis Pembina Kesehatan Umum Muhammadiyah (MPKU), karyawan mendapatkan honor tambahan.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variable iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t hitung lebih besar dari t tabel sebesar (3,799 > 2,012) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05) maka dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak, Dari pengujian tersebut maka dapat diketahui bahwa hipotesis 2 (H2) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja terbukti, Artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun, sedangkan iklim organisasi yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun.

Setiap kebijakan dan peraturan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun bertujuan mementingkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan yang menyebabkan produktivitas meningkat sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Komunikasi sangat penting dalam semua kegiatan

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

manajemen, terutama dalam organisasi, karena dengan adanya komunikasi karyawan dapat mengeluarkan atau menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar informasi.

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dibahas sebelumnya dan dibuktikan dengan output dimana t hitung lebih besar dari t tabel sebesar ($4,105 > 2,012$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Dari pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H_3) yang mempersentasikan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja terbukti. Artinya dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi akan meningkatkan kinerja karyawan tetap di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun, sedangkan motivasi berprestasi yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan tetap di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun. Motivasi berprestasi karyawan RSUD Muhammadiyah Kutowinangun dapat dilihat dari upaya karyawan untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Misalkan dengan mengubah kebiasaan jam masuk bekerja karyawan yang mana dari manajemen memberlakukan peraturan berangkat lebih awal 30 menit dari jam sebelumnya. Perubahan jam kerja karyawan tidak lepas dari motivasi manajemen untuk mendisiplinkan semua karyawannya tidak terkecuali karyawan tetapnya. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu rumah sakit dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

4. Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa kompensasi, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 21,601 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi, iklim organisasi dan motivasi berprestasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja, dari hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, iklim organisasi, dan motivasi berprestasi yang ada di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun dapat membuat karyawan tetap di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2000. Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Bagaswara, B. W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- Damayanti, R. N. (2020). Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Melati Stiekhad, 36(3), 16-16.

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta
- Firmansyah, S., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar. *Emas*, 2(2), 209-223
- Ghozali. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 2*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A. A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya
- Prabawati, I. (2020). Pengaruh Keadilan Prosedural, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Ethical Leadership Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sari Bahari Resto)
- Pasaribu, E., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- RUSLI, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto (Doctoral Dissertation).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV. Mandar Maju

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan Tetap RSUD Muhammadiyah Kutowinangun)

Setiawan, H. H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.