

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI
PEMELIHARAAN SARANA DAN PRASARANA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : SUGIONO
N.I.M : 135501565
Progam Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI
PEMELIHARAAN SARANA DAN PRASARANA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Progam Studi Manajemen SekolahTinggi IlmuEkonomi
(STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh :

Nama : SUGIONO

N.I.M : 135501565

Progam Studi : Manajemen S1

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGAM STUDI MANAJEMEN (S-1)**

KEBUMEN

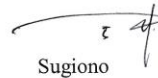
2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Kebumen, 29 Mei 2017

Penulis,



Sugiono

PESETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI
PEMELIHARAAN SARANA DAN PRASARANA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN**

Nama : Sugiono
N.I.M : 135501565
Program Studi : Manajemen S-1

Kebumen, 29 Mei 2017

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Sulis Riptiono, SE., M.M

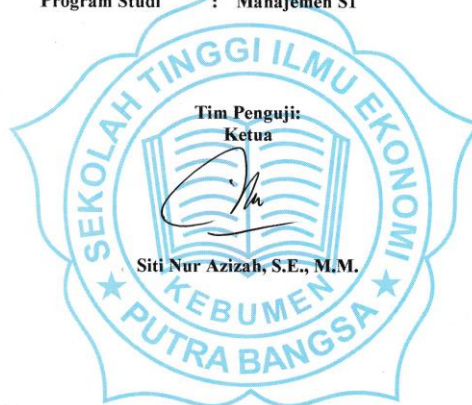
PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Kebumen, 10 Juni 2017

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Sugiono
N.I.M : 135501565
Program Studi : Manajemen S1



Anggota


Irfan Helmy, S.E., M.M.

Anggota


Aris Susetyo, SE., M.M. Ak.

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



Aris Susetyo, S.E., M.M., Ak.

MOTTO

1. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap. (Surat Al Insyirah: 6-7)
2. Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu Allah SWT memudahkan baginya jalan menuju surga (Hadist Riwayat Muslim)
3. Barang siapa bersungguh-sungguh pasti ada jalan
(Peribahasa Islam)
4. Kesuksesan bukan milik orang – orang tertentu. Kesuksesan adalah milik anda, milik saya dan milik siapa saja yang benar – benar menyadari, menginginkan dan memperjuangkan sepenuh hati
5. *Sukses datang pada mereka yang mendapat kesempatan, lakukanlah yang terbaik dan kembangkanlah. Tapi kesempatan tidak untuk di tunggu, maka carilah.*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua dan saudara–saudariku yang telah memberikan dukungan sepenuhnya atas terselesaikannya skripsi ini.
2. Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan banyak bantuan dan masukan.
3. Para dosen yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan.
4. Semua orang yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen. Pemasalahan dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai mengalami penurunan kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan berkaitan dengan kualitas pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit, sehingga hal ini menjadi sorotan untuk segera diperbaiki kinerjanya.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adaah untuk menguji pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS Dr. Soedirman sedangkan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS Dr. Soedirman. Hasil uji F menunjukan secara bersama-sama Lingkungan Krja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja di Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Alloh SWT atas berkat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen.**

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata-1 program studi manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak tidak mungkin akan selesai pada waktunya. Sehubungan dengan itu maka pada kesempatan baik ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Sulis Riptiono SE, MM. yang membimbing dan memberikan banyak waktu serta pikiran kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
2. Orang tua tercinta yang selalu memberikan motivasi dan do'a pada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Teman-teman mahasiswa serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
4. Seluruh Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen yang telah membantu untuk mengisi kuisisioner sehingga skripsi selesai.

5. Seluruh Dosen beserta staf dan karyawan STIE Putra Bangsa yang telah membimbing dan memberikan ilmu dan layanan pendidikan sehingga bisa tercapai tujuan dan cita – cita penulis.

Penulis menyadari masih ada terdapat kekurangan dalam penulisan ini, untuk itu penulis tidak menutup diri akan kritik dan saran dari semua pihak. Semoga dengan selesainya penyusunan skripsi ini juga dapat membawa manfaat terutama bagi penulis, RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dan semua pihak yang membutuhkannya.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas yang sesuai atas segala kebaikan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Kebumen, 29 Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAKSI	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12

2.1 Tinjauan Teori	12
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Model Empiris.....	31
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Obyek dan Subyek Penelitian	34
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	34
3.3 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	40
3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Populasi dan Sampel	43
3.6 Teknik Analisis Data	44
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum	51
4.2 Analisis Deskriptif.....	53
4.3 Analisis Statistik.....	56
4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I-1	Laporan Pencapaian SKP	3
Tabel IV-2	Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel IV-3	Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV-4	Responden Berdasarkan Lama Kerja	55
Tabel IV-5	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV-6	Uji Validitas Variabel Motivasi.....	56
Tabel IV-7	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	57
Tabel IV-8	Uji Validitas Kompensasi.....	57
Tabel IV-9	Uji Validitas Variabel Kinerja.....	58
Tabel IV-10	Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV-11	Uji Multikolinieritas	59
Tabel IV-12	Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel IV-13	Hasil Uji t	64
Tabel IV-14	Hasil Uji F	66
Tabel IV-15	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Model Empiris.....	32
Gambar IV-1	Struktur Organisasi	53
Gambar IV-2	Uji Heterokedastisitas.....	60
Gambar IV-3	Uji Normalitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Kartu Bimbingan
- Lampiran 4 : Rekapitulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 5 : Output *SPSS*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap Organisasi Pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah dr.Soedirman Kebumen merupakan lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati Kebumen dalam melaksanakan penyusunan dan kebijakan teknis daerah yang bersifat spesifik. Adapun tugas pokok dan fungsi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan rujukan, sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Untuk menunjang tercapainya misi Rumah Sakit Umum Daerah dr.Soedirman Kebumen dalam melayani masyarakat selain dari tim medis didukung juga oleh tim teknis yang memberikan peran penting dalam pelayanan pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit. Karena apabila

sarana dan prasarana terawat dengan baik maka pelayanan terhadap masyarakat tidak terganggu. Pelayanan Pegawai rumah sakit khususnya tim teknik dalam upaya pelayanan pemeliharaan sarana dan prasarana di rumah sakit merupakan salah satu faktor pendukung citra dan mutu rumah sakit, disamping itu tuntutan masyarakat terhadap fasilitas rumah sakit yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat.

Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) merupakan suatu bagian/gugus tugas/instalasi yang melaksanakan tugas pemeliharaan dan perawatan sarana prasarana rumah sakit. Pemeliharaan dan perawatan bangunan, instalasi air minum, instalasi listrik, instalasi gas medis, telepon, alat elektromedik, peralatan listrik, mesin atau sarana-sarana lain yang terdapat pada suatu rumah sakit menjadi tugas dan tanggung jawab bagian ini. Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Kebumen Dr. Soedirman Kebumen berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur, Keuangan dan Umum. Dalam menjalankan misi, Instalasi Pemeliharaan Sarana mempunyai fungsi Sebagai bagian dari surveillance program melakukan dan menjalankan system periodik survey untuk mengidentifikasi dan menangani potensial masalah dan melakukan pemeliharaan preventif dan pemeliharaan korektif.

Kinerja tim teknik sebagai penyedia sarana dan prasarana merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka memberikan rasa kenyamanan dan meningkatkan mutu pelayanan. Kinerja pegawai yang baik

merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan teknik yang diberikan kepada pengunjung. Dalam hal ini masalah yang terjadi beberapa pegawai tidak dapat mencapai target jumlah pekerjaan sesuai SKP, kualitas pekerjaan belum memenuhi standar, dalam menyelesaikan tugas kurang tepat waktu, masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin, serta kurangnya kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

Tabel I.1
Laporan Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Instalasi
Pemeliharaan Rumah Sakit Dr. Soedirman Kebumen
Tahun 2016

NO	DIVISI	KUANTITAS KEGIATAN	PENCAPAIAN (%)
1	DEVISI SARANA MEDIS	1.500	44,6%
2	DEVISI SARANA NON MEDIS	292	62,3%
3	DEVISI STORING	262	59,3%

Sumber, RSUD dr. Soedirman Kebumen

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) instalasi pemeliharaan sarana dan prasaran rumah sakit RSUD dr. Soedirman Kebumen masih jauh dari target yang ditetapkan. Dari jumlah kegiatan yang telah ditetapkan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sampai bulan Oktober 2016 dapat disimpulkan bahwa prosentase kegiatan yang telah dilakukan mencapai 55,4%. Sementara untuk pencapaian Kerja Pegawai (SKP) sampai bulan Oktober seharusnya mencapai 83,33%. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit dr. Soedirman Kebumen masih dibawah standart.

Penurunan kinerja tim teknik diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kurangnya motivasi kerja. Dimana pegawai tidak mau bersaing berlomba – lomba untuk memperoleh prestasi sehingga kurang diakui sebagai individu yang mampu bekerja sendiri ataupun dalam sebuah kelompok, ada beberapa pegawai yang kurang menyukai pekerjaan itu sendiri yang telah dibebankan, serta kurangnya rasa tanggung jawab yang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, pegawai belum mampu mengembangkan potensi diri dalam melaksanakan pekerjaannya kurang inspiratif dan kurang kreatif tak ada keinginan dari dalam hatinya untuk mengembangkan keahliannya. Perlu adanya dorongan dan masukan-masukan dari teman sekerjanya untuk mencapai tujuan kerja yang dibebankan. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. motivasi menurut Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para pegawai.

Selain Motivasi penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Menurut Agus ahyari (1993 : 150) Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja. Pengertian diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja di bagian Instalasi Pemeliharaa Sarana dan Prasarana Rumah Sakit dr.Soedirman Kebumen kurang memadai , tingkat penerangan dan suhu udara yang dirasa kurang cukup untuk membuat kondisi kerja yang menyenangkan, ruang gerak yang kurang luas tidak adanya gudang tempat alat bekas tak layak pakai, banyaknya alat-alat yang menumpuk, suara mesin yang bising menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Faktor penurunan Kinerja juga bisa dipengaruhi oleh besar kecilnya Kompensasi yang diterima. Menurut simamora (2004:442) Mendefinisikan kompensasi (compensation) meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Pengertian diatas menjelaskan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan dari hasil suatu pekerjaan yang berupa materil dan non materil. Pemberian kompensasi pada pegawai IPSRS dr.Soedirman Kebumen

dirasa belum adil, fasilitas yang kurang mendukung kelancaran dalam bekerja, serta pemberian tunjangan yang belum adil dan merata, Sedangkan pemberian tunjangan secara adil dan merata akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak rumah sakit maupun kepada pihak karyawan.

Penurunan kinerja pegawai IPSRS dr.Soedirman Kebumen merupakan hal yang mengawatirkan dikarenakan tuntutan pelayanan terhadap fasilitas kesehatan yang memadai, dan juga teknologi kesehatan yang terus berkembang dapat mengakibatkan pelayanan terhadap fasilitas kesehatan menjadi tidak maksimal. Beban kerja dan tanggung jawab yang besar dari IPSRS dr.Soedirman Kebumen untuk menyediakan sarana dan prasarana yang baik tidak sebanding dengan fasilitas yang didapat karyawan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen ?

2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013 : 74; Bangun, 2012 : 231). Indikator – indikator kinerja Menurut Bangun (2012:233) adalah sebagai berikut: Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

2. Motivasi

Pengertian motivasi menurut Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Menurut Herzberg (dalam

Hasibuan 2003:109-110) ada lima indikator yang bisa digunakan dalam mengukur motivasi karyawan: Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi diri.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Agus ahyari (1993 : 150) “lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja”. Indikator-indikator lingkungan kerja internal menurut Agus Ahyari (1993 : 155) adalah : Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja.

4. Kompensasi

Menurut simamora (2004:442) Mendefinisikan kompensasi (compensation) meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004:442): Puas trhadap gaji, puas terhadap fasilitas, puas terhadap tunjangan.

5. Penelitian hanya difokuskan pada karyawan Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia terutama bagi akademisi yang meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberi manfaat dan pengetahuan mengenai pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi, tentang bagaimana pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi

pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr.
Soedirman Kabupaten Kebumen.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Kinerja

Menurut Anwar Prabu (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jackson (2001:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2008:309) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bangun, 2012:231,Torang, 2013:74).

Penilaian Kinerja Karyawan Mejia, Gomez, dan Balkin (2004:222) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

2. Pengukuran

Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

3. Manajemen

Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2006:75) kinerja karyawan dapat dilihat dalam 3 kriteria, yaitu :

1. Pertama adalah hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
2. Kedua adalah perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai

suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang karyawan dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.

3. Ketiga adalah ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat karyawan pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja (Anwar P.Mangkunegara, 2000:45) yaitu:

1. **Faktor individu.** Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).
2. **Faktor lingkungan organisasi.** Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi itu antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir, gaji, pemberian *reward*, insentif dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut **Anwar P.Mangkunegara (2000:45)**, kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama

periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaan dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Soedjono (2005) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Bangun (2012:233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan

menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.2 Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri karyawan dari pemahaman motivasi yang ada di luar diri pekerja yang ada pada diri pekerja sosial, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry dalam Hasibuan (2001:55) yang menjelaskan bahwa, motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pengertian motivasi yang dikemukakan

Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia.

Sedangkan Hasibuan Malayu (2001:56), yaitu motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2002:49) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan.

Muchlas (2004:131) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoha, 2012:253).

Menurut Jones (2005) dalam Siagian (2009), perbedaan yang harus diperhatikan dalam mendiskusikan motivasi adalah perbedaan antara sumber motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Perilaku dengan motivasi intrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk

kepentingannya sendiri, dengan kata lain sumber motivasi biasa datang dari penunjukan perilaku itu sendiri.

Perilaku dengan motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang ditunjukkan untuk memperoleh materi atau penghargaan sosial atau untuk menghindari hukuman. Perilaku tersebut ditujukan bukan untuk kepentingannya sendiri tetapi lebih kepada konsekuensinya ada hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menentang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya ditempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberikan alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik ditempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau *reward* yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang

bersifat fisik dan non fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan di luar dirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pekerja sosial.

Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karir seseorang. Sedangkan motivasi yang ada di luar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda atau bukan benda.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan 2003:109-110) memaparkan bahwa ada lima indikator yang bisa digunakan dalam mengukur motivasi karyawan diantaranya:

1. Prestasi (*achievement*). Persaingan membuat masing-masing individu berlomba untuk memperoleh prestasi.
2. Pengakuan (*recognition*). Kebutuhan lain dalam hidup seseorang adalah pengakuan dalam hal apapun, diakui sebagai individu yang mampu bekerja sendiri ataupun dalam sebuah kelompok, baik pengakuan dari keluarga, masyarakat ataupun lingkungan yang lebih luas lagi.

3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*). Setiap individu berbeda cara pandangnya terhadap pekerjaannya, bila pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang disenangi dan sesuai dengan bidangnya, maka ia akan giat terus bekerja dan terus memotivasi dirinya untuk bertahan dalam pekerjaannya itu.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*). Pemberian tanggung jawab merupakan hal lain yang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
5. Pengembangan potensi diri (*Advancement*). Kehidupan yang terus berjalan menghantarkan manusia untuk terus berusaha dalam mengembangkan dirinya agar tidak tertinggal atau terlindas arus kemajuan jaman.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan

komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito, 2004 dalam Arida, 2012) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut Sedamaryanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja menurut Agus ahyari (1993 : 150) “lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja”. *Barry Render dan Jay Heizer* (2001 : 239) lingkungan kerja internal merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja

yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kinerja mereka.

Sedarmayanti (1996 : 130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Gouzali Saydam (2000 : 266) lingkungan kerja internal merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Mill, Standingford dan Applebye lingkungan kerja internal adalah lingkungan yang di dalamnya terdapat perabot, tata ruang dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan.

Indikator-indikator lingkungan kerja internal menurut Agus Ahyari (1993 : 155) adalah :

1. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu Udara

Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenagkan untuk bekerja.

3. Suara Bising

Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya.

4. Penggunaan Warna

Pemilihan warna yang tepat akan memberikan gairah dalam bekerja.

5. Ruang Gerak Yang Di Perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012:118 , Sofyandi, 2008:159). Menurut Thomas H. Stone seperti yang dikutip oleh Moekijat sebagai berikut: *“Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer”* (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan) (Suwatno, 2001 : 105).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moekijat yaitu: *“As the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives”* (Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi) (Suwatno, 2001 : 105). Menurut Simamora (2004:442) Mendefinisikan kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

1. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008:144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

c. Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

d. Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

e. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

f. Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:127) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

d. Produktifitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

3. Indikator Kompensasi

Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004:442):

a. Puas terhadap Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

b. Puas terhadap Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

c. Puas terhadap Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Aurelia Potu (2013), yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Penelitian ini menjelaskan tentang Kepemimpinan X1, memiliki koefisien regresi sebesar 0,554 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel kepemimpinan X1 naik maka kinerja karyawan Y akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel kepemimpinan X1 turun maka kinerja karyawan Y akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant. Motivasi X2, memiliki koefisien regresi sebesar 0,279 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel motivasi X2 naik maka kinerja karyawan Y akan naik. Demikian juga sebaliknya,

apabila variabel motivasi X2 turun maka kinerja karyawan Y akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

Lingkungan kerja X3, memiliki koefisien regresi sebesar 0,287 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja X3 naik maka kinerja karyawan Y akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel lingkungan kerja X3 turun maka kinerja karyawan Y akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

Kontribusi terhadap penelitian Aurelia Potu. 2013. Ditujukan pada pimpinan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado adalah untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

2. Penelitian oleh Slamet Riyadi (2011), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *composite variable* diatas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator/alat ukur adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z), hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar 0,283, dimana nilai ini dibawah

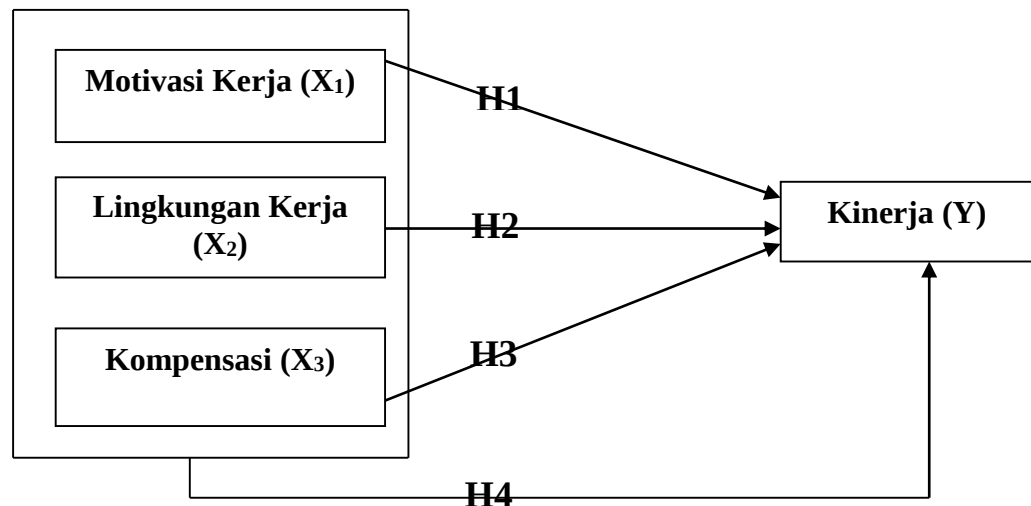
nilai *t-tabel* (1,96). Hasil penelitian ini menolak atau tidak mendukung hipotesis 1.

- a. Hipotesis 2 didukung oleh hasil penelitian, yaitu gaya kepemimpinan (X2) secara signifikan mem-pengaruhi motivasi kerja (Z), hal ini didukung dengan nilai *t-statistic* diatas 1,96 yaitu sebesar 3,652. Hasil ini mendukung teori maupun penelitian terdahulu.
- b. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis 3, karena nilai *t-statistic* sebesar 0,792 dibawah *t-tabel* (1,96), hal ini berarti bahwa kompensasi finansial (X1) tidak mempengaruhi kinerja karya-wan (Y).
- c. Hasil penelitian mendukung hipotesis 4, yaitu gaya kepemimpinan (X2) secara signifikan mem-pengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *t-statistic* diatas *t-tabel* (1,96) yaitu sebesar 2,623.
- a. Motivasi Kerja (Z) secara signifikan mem-pengaruhi Kinerja Karyawan (Z) dengan nilai *t-statistic* 4,293

2.3 Model Empiris

Model Empiris yang dimaksudkan untuk memperjelas inti bahasan dari penelitian termasuk variabel yang berpengaruh dan menunjukan hubungan antara variable. Model Empiris dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Empiris



2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
2. H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
3. H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

4. H4: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek dan Subyek Penelitian

3.1.1 Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

3.1.2 Subyek Penelitian

Subyek pada penelitian ini adalah Pegawai Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai fariasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Motivasi (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)

c. Kompensasi (X3)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau sering disebut *variable dependen* yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya atau variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau sering disebut sebagai variabel “Y”. variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi oprasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu oprasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi oprasional diperlukan untuk memudahkan melakukan pengukuran dan menghindari penafsiran yang berbeda.

Adapun definisi operasional untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013:74; Bangun, 2012:231). Indikator-

indikator kinerja Menurut Bangun (2012:233) adalah sebagai berikut:

4. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

5. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

6. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

7. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

8. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2. Variabel Motivasi

Pengertian motivasi menurut Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Menurut Herzberg (dalam Hasibuan 2003:109-110). Ada lima indikator yang bisa digunakan dalam mengukur motivasi karyawan:

- a. Prestasi (*achievement*). Persaingan membuat masing-masing individu berlomba untuk memperoleh prestasi.
- b. Pengakuan (*recognition*). Kebutuhan lain dalam hidup seseorang adalah pengakuan dalam hal apapun, diakui sebagai individu yang mampu bekerja sendiri ataupun dalam sebuah kelompok, baik pengakuan dari keluarga, masyarakat ataupun lingkungan yang lebih luas lagi.

- c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*). Setiap individu berbeda cara pandangnya terhadap pekerjaannya, bila pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang disenangi dan sesuai dengan bidangnya, maka ia akan giat terus bekerja dan terus memotivasi dirinya untuk bertahan dalam pekerjaannya itu.
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*). Pemberian tanggung jawab merupakan hal lain yang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
- e. Pengembangan potensi diri (*Advancement*). Kehidupan yang terus berjalan menghantarkan manusia untuk terus berusaha dalam mengembangkan dirinya agar tidak tertinggal atau terlindas arus kemajuan jaman.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Agus ahyari (1993 : 150) “lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja”. Indikator-indikator lingkungan kerja internal menurut Agus Ahyari (1993 : 155) adalah :

a. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu Udara

Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenagkan untuk bekerja

c. Suara Bising

Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya.

d. Penggunaan Warna

Pemilihan warna yang tepat akan memberikan gairah dalam bekerja.

e. Ruang Gerak Yang Di Perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

f. Keamanan Bekerja

Keamanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

4. Variabel Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442) Mendefinisikan kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004:442):

a. Puas terhadap Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

b. Puas terhadap Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

c. Puas terhadap Tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3.3 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuisisioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *skala likert*. Jawaban setiap item instrument *Skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2008:134):

- | | | | |
|--------------------------------|-------------------|---|---|
| a. Sangat Setuju (SS) | diberi skor nilai | = | 5 |
| b. Setuju (S) | diberi skor nilai | = | 4 |
| c. Ragu-ragu (RR) | diberi skor nilai | = | 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | diberi skor nilai | = | 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor nilai | = | 1 |

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dimodifikasi dan diberi skor nilai sebagai berikut:

a. Sangat Setuju (SS)	diberi skor nilai	=	4
b. Setuju (S)	diberi skor nilai	=	3
c. Tidak Setuju (TS)	diberi skor nilai	=	2
d. Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor nilai	=	1

Penggunaan modifikasi *Skala likert* ini dan *alternative* jawaban tersebut didasarkan pada 3 alasan dasar yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004:91):

1. Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit untuk diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai. Kategori van-mempunyai arti ganda tentu tidak diharapkan dalam suatu *instrument* penelitian.
2. Tersedia jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban yang tengah tersebut bagi subyek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.
3. Maksud kategori SS-S-TS-STS adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subyek kesalahan satu kutub

Sedangkan pengumpulan data kajian pustaka yaitu dengan mencari literatur-literatur yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun angka (Suharsimi Arikunto, 2002:14)- Data merupakan bahan mentah yang akan diolah menjadi informasi yang diakui kebenarannya dan menjadi dasar untuk dianalisa dalam penelitian.

3.4.1 Data

Dalam Penelitian skripsi ini data yang digunakan adalah hasil dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, baik wawancara secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh pegawai .

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang ada kaitanya dengan masalah yang diteliti. Data ini dapat diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen yang diperlukan untuk menyusun penelitian ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data dalam penelitian ini yang relevan dan akurat, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui :

1. Observasi.

Observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar (Arikunto, 2002:5). Tujuan pokok dari observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel.

2. Kuisisioner

Dalam tehnik pengumpulan data seperti ini, peneliti akan menyebar kuesioner kepada responden untuk diisi dan dijawab sesuai dengan apa yang dialami oleh pihak responden.

3. Wawancara

Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya-jawab secara langsung dengan karyawan.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:90). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Menurut sugiyono (2010:124) mengatakan

bahwa sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan metode sampling jenuh/sensus dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria tertentu untuk diteliti. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang. Menurut Arikunto (2002:112) untuk sampel apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, atau lebih.

3.6 Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistika, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistika meliputi

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat, pengukur itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan metode *Pearson Correlation* yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *Pearson Correlation*

x = Nilai dari jawaban kuesioner

y = Nilai dari total jawaban kuesioner

n = Jumlah sampel (responden)

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r hasilnya positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hasilnya negatif, serta r hasil $< r$ tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penelitian yang digunakan. Reliabilitas instrumen penulis uji dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* Versi 2.2 yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* yang kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: kuesioner dikatakan reliabel jika perolehan nilai reliabilitas hasil hitungan (koefisien cronbach alpha) $\geq 0,60$ (Ghozali, 2009: 182).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinnieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara untuk mengetahui adanya multikolinnieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance inflation factor*) dan besaran

toleransi. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (zainudin dan hartono, Ghozali, 2001:35)

2. Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedasitas (variens yang berbeda). Deteksi adanya heteroskedasitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedasitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linier, variable dependen, variable independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal apabila :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif adalah data yang berdasarkan data statistic. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = koefisien intersep (konstanta)

$b_1 b_2 b_3 b_4$ = koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = Kompensasi

e = Standard error / residu

3.6.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara keseluruhan pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi pada Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit

RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen menggunakan uji t dan Uji f yaitu sebagai berikut :

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

b = koefisien regresi

sb = standar deviasi

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh parsial X_j terhadap Y)
- b. $H_1 : b \neq 0$ (ada pengaruh parsial dari X_j terhadap Y)

Kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara statistik variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y).

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara statistik variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y).

2. Uji Simultan (uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = nilai F_{hitung}

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Harga ini selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} , pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5%.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan untuk $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diberlakukan dengan populasi dan artinya hipotesis diterima (H_0 ditolak) dan artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus Koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y + b_n \sum x_n y}{\sum y^2}$$

Nilai R^2 berbeda antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Gambaran Umum RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen berdiri sejak tahun 1917 yang dikelola oleh misi Zending Belanda. Tahun 2014, RSUD Kabupaten Kebumen melakukan perpindahan operasional secara bertahap yaitu Rawat Jalan (Poliklinik). Hal ini sesuai dengan kebijakan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, RSUD Kabupaten Kebumen melakukan operasional di 2 tempat yaitu Rawat Jalan (Poliklinik) di gedung baru jalan Lingkar Selatan, sedangkan Sekretariat, Rawat Inap, IGD dan Penunjang beroperasi di gedung lama jalan Rumah Sakit. Terhitung mulai Oktober 2014, RSUD Kabupaten Kebumen resmi menggunakan nama dokter Soedirman sebagai nama rumah sakit. dr. Soedirman merupakan mantan direktur RSUD Kabupaten Kebumen ke-II. Tahun 2015, RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen resmi melakukan perpindahan operasional sepenuhnya di Jl. Lingkar Selatan, Muktisari. Pelayanan yang diselenggarakan antara lain Pelayanan Rawat Jalan, IGD, Pelayanan Rawat Inap, dan Pelayanan Penunjang Medis.

Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) merupakan suatu bagian/gugus tugas/instalasi yang melaksanakan tugas pemeliharaan dan perawatan sarana prasarana rumah sakit. Pemeliharaan dan perawatan bangunan, instalasi air minum, instalasi

listrik, instalasi gas medis, telepon, alat elektromedik, peralatan listrik, mesin atau sarana-sarana lain yang terdapat pada suatu rumah sakit menjadi tugas dan tanggung jawab bagian ini. Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Kebumen Dr. Soedirman Kebumen berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur, Keuangan dan Umum. Dalam menjalankan misi, Instalasi Pemeliharaan Sarana mempunyai fungsi Sebagai bagian dari surveillance program melakukan dan menjalankan system periodik survey untuk mengidentifikasi dan menangani potensial masalah dan melakukan pemeliharaan preventif dan pemeliharaan korektif.

4.1.2 Visi dan Misi RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

1. Visi

Menjadi Rumah Sakit Modern, Profesional, Pusat Rujukan Kegawatan Medik dan Spesialistik

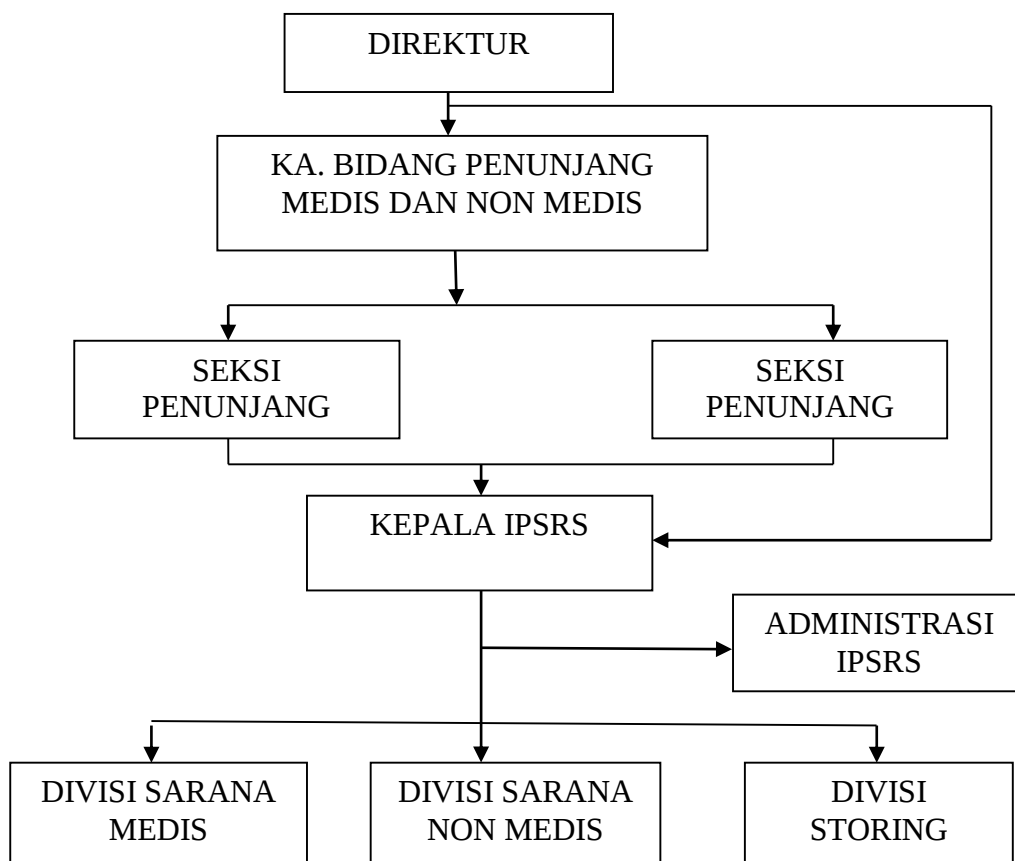
2. Misi RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen adalah:

- a. Menyelenggarakan Pelayanan Kegawatan Medik dan pelayanan kesehatan tingkat spesialisik yang bermutu untuk seluruh masyarakat;
- b. Modernisasi sistem, sarana, dan prasarana pelayanan sesuai standar nasional Kelas B;
- c. Menyelenggarakan pendidikan SDM yang mendukung profesionalitas dan daya saing;

- d. Meningkatkan kemampuan keuangan untuk mendukung kemandirian dan pengembangan layanan.

4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen

Gambar IV.1
Bagan Organisasi Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen



4.2 Analisis Deskriptif

Pegawai yang bekerja di instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dengan jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 32 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2016

sampai dengan bulan Juli 2016. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang telah mengisi kuesioner. Berikut hasil analisis deskriptif pada penelitian ini:

1. Usia Responden

Klasifikasi responden berdasar umurnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Prosentase
20 – 30 Th	12	37,5%
31 – 40 Th	10	31,5%
> 40 Th	10	31,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Sesuai tabel di atas, responden yang berusia antara 20–30 tahun sebanyak 12 orang (37,5%) , yang berusia 31–40 tahun sebanyak 10 orang (31,5%), yang berusia antara >40 tahun sebanyak 10 orang (31,5%).

2. Pendidikan

Klasifikasi responden pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase
SMA	23	71,875%
D3	7	21,875%
S1	2	6,25%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Sesuai tabel di atas, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 23 orang (71,875%), yang berpendidikan D3 sebanyak 7 orang (21,875%) yang berpendidikan S1 sebanyak 2 orang (6,25%).

3. Lama Bekerja

Klasifikasi responden berdasar lamanya bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV-4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Prosentase
1 – 5 tahun	16	50%
5 – 10 tahun	4	12,5%
>10 tahun	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Sesuai tabel di atas, responden yang telah bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 16 orang (50%), yang telah bekerja antara 5 – 10 tahun sebanyak 4 orang (12,5%), dan yang telah bekerja >10 tahun sebanyak 12 orang (37,5%).

4. Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasar jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase
Laki-laki	28	87,5%%
Perempuan	4	12,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Sesuai tabel di atas, responden laki-laki sebanyak 28 orang (87,5%) dan perempuan sebanyak 4 orang (12,5%).

4.3. Analisis Statistik

Analisis statistika ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut :

4.3.1 Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS 22 for Windows. Untuk pedoman pengujian adalah jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 32 responden dengan derajat kebebasan (N-K) atau $(32-4) = 28$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka table sebesar 0,3061 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja di jelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.670	Valid
2	0.3061	0.739	Valid
3	0.3061	0.518	Valid
4	0.3061	0.508	Valid
5	0.3061	0.620	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan
Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.741	Valid
2	0.3061	0.778	Valid
3	0.3061	0.602	Valid
4	0.3061	0.614	Valid
5	0.3061	0.362	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan valid (sah).

3. Variabel Kompensasi (X₃)

Hasil uji validitas variable Kompensasi dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.770	Valid
2	0.3061	0.813	Valid
3	0.3061	0.627	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kompensasi dinyatakan valid (sah).

4. Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.829	Valid
2	0.3061	0.770	Valid
3	0.3061	0.714	Valid
4	0.3061	0.768	Valid
5	0.3061	0.583	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika r alpha $>$ 0,6, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika r alpha $<$ 0,6, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Motivasi Kerja	0.6	0.740	Valid
Lingkungan Kerja	0.6	0.742	Valid
Kompensasi	0.6	0.797	Valid
Kinerja	0.6	0.787	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji mulikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.469	2.131
Lingkungan kerja	.452	2.213
Kompensasi	.946	1.057

a. Dependent Variable: Kinerja

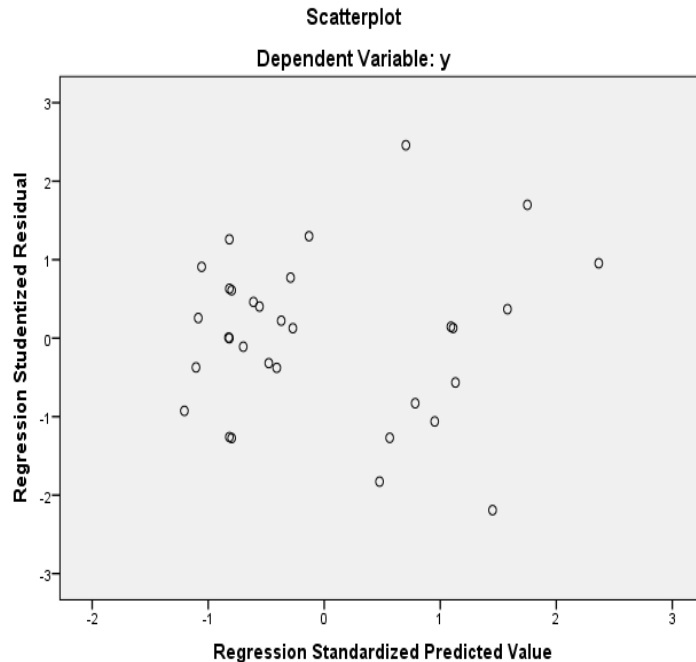
Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas



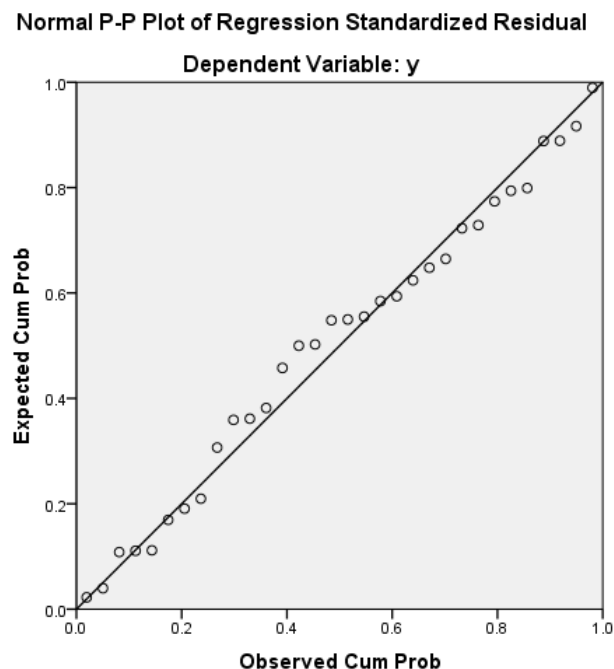
Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Gambar IV.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu kinerja

X₁ = variabel independen yaitu motivasi kerja

X_2 = variabel independen lingkungan kerja

X_3 = variabel independen kompensasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Regresi Hasil Perhitungan Program SPSS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.873	2.906		1.677	.105
Motivasi Kerja	.620	.214	.587	2.905	.007
Lingkungan Kerja	.145	.230	.130	.631	.533
Kompensasi	-.174	.205	-.120	-.846	.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,873 + 0,620x_1 + 0,145x_2 - 0,174x_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

α (*alpha*) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja tetapi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi, maka kinerja bernilai sebesar nilai konstanta yaitu 4,873.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,620$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,620, artinya setiap kenaikan/bertambahnya nilai pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,620 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,145$

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,145, artinya setiap kenaikan/bertambahnya nilai pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,145 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = -0,174$

koefisien regresi untuk X_3 sebesar -0,174, artinya setiap penambahan nilai pada variabel kompensasi akan menyebabkan perubahan/penurunan kinerja sebesar 0,174 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4.3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan :

- a. Tidak ada pengaruh signifikansi apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.

- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini :

Tabel IV.13
Uji t dan Koefisien Determinasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.873	2.906		1.677	.105
Motivasi Kerja	.620	.214	.587	2.905	.007
Lingkungan Kerja	.145	.230	.130	.631	.533
Kompensasi	-.174	.205	-.120	-.846	.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan hal berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja

Persamaan di atas menunjukan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,905 $> 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Persamaan di atas menunjukan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 0,631 $< 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,533 > 0,05$ berarti

variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen.

3. Variabel Kompensasi

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-0,846 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,405 > 0,05$ berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut :

Tabel IV.14
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.384	3	21.795	8.084	.000 ^b
Residual	75.491	28	2.696		
Total	140.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar $8,084 > F_{tabel}$ sebesar $1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan tetapi

motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan RS Dr. Soedirman Kebumen.

3. Koefisiens Determinasi (*R square*)

Digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen:

Tabel IV.15
Koefisien Determinasi
Model Summary

Mo del	R	R Squa re	Adju sted R Squa re	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Squa re Cha nge	F Chan ge	df1	df2	Sig. F Change
1	.681 ^a	.464	.407	1.64199	.464	8.084	3	28	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,407 artinya 40,7% variabel kinerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja tetapi dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan RS Dr. Soedirman Kebumen. Sesuai dengan uji t motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,905 > 1,70113. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai

instalasi pemeliharaan RS Dr. Soedirman Kebumen sudah berpengaruh signifikan. Artinya semakin termotivasi akan meningkatkan kinerja pegawai IPSRS. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013), yang menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan uji t variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,631 < 1,70113$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013), yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan uji t variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil $0,846 < 1,70113$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011), yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.
4. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $8,084 > F_{tabel}$ sebesar $1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan

lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan tetapi motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan RS Dr. Soedirman Kebumen.

5. Sesuai dengan uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,407 artinya 40,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,3% sudah merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari nilai hasil t_{hitung} sebesar $2,905 > 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Indikator motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IPSRS. Dari hasil penilaian tertinggi terdapat pada *tanggung jawab* dan terendah pada *pengakuan*.
2. Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $0,631 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,533 > 0,05$ yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai IPSRS. Keadaan itu disebabkan variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr.

Soedirman Kebumen. Dari hasil penelitian penilaian tertinggi terdapat pada *penggunaan warna* dan nilai terendah pada *suara bising*.

3. Pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $-0,846 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,405 > 0,05$ berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Keadaan itu disebabkan variabel kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Dari hasil penelitian penilaian tertinggi terdapat pada *puas terhadap tunjangan* dan nilai terendah pada *puas terhadap fasilitas*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk RSUD Dr. Soedirman Kebumen

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah :

1. Dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai IPSRS adalah motivasi kerja. Karena itu diharapkan hendaknya Kepala RSUD Dr. Soedirman Kebumen memperhatikan pegawai dengan upaya seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat, agar dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai IPSRS. Karena itu diharapkan Kepala RSUD Dr. Soedirman Kebumen mempertahankan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik agar dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.
3. Kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai IPSRS. Maka Kepala RSUD Dr. Soedirman Kebumen perlu mempertahankan fasilitas dan tunjangan untuk kesejahteraan dan dapat memotivasi pegawai agar kinerja tidak menurun.
4. Selanjutnya agar dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat diketahui lebih mendalam apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini masih berada di sekitar 40,7% dan menunjukkan koefisien determinasi yang kecil. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, 2008. *Manajemen Produksi & Perencanaan Sistem. Produksi Buku I*. Yogyakarta: BPFE
- Anwar, Prabu, 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Ardana (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arida, Ayu. 2010. Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fathon, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta Bandung.
- Gouzali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djanbatan
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1*; Jakarta: Salemba Empat
- Mejia, R., Gomez, D.B. & Balkin, R.L.C. (2004). *Managing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Moekijat, 2008. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.s
- Ririvega Kasenda, Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. jurnal emba vol. 1 NO. 3 juni 2013
- Robbins, Stephen, P., 2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya. Paramita
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Jaya Abadi Bersama E-mail:tnt_369@yahoo.com; andrea@petra.ac.id
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Wulan, lucky. 2011. Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Yanti1 (2013) , Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr/i
Pegawai Instalasi IPRS RSUD dr. Soedirman
Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan Skripsi pada Program S1 Program Studi Ekonomi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”** Sangat mengharapkan kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket ini.

Tujuan pengisian kuesioner ini adalah semata-mata untuk kepentingan akademis, tanpa adanya tendensi yang lain. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i hanya akan saya pergunakan untuk tujuan penelitian ini, sehingga kerahasiannya akan terjamin sepenuhnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi angket ini saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Sugiono

KUESIONER

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Identitas Responden

1. No. Kuisisioner :(diisi peneliti)

2. Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ >40

tahun

3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1

4. Lama Bekerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 5-10 tahun ☐ >10

tahun

5. Jenis Kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban untuk pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda ceklis (✓) pada alternative jawaban yang sudah tersedia sesuai kondisi dan keadaan yang sebenarnya. Alternative jawaban (SS = Sangat Setuju), (S= Setuju), (TS= Tidak Setuju), (STS= Sangat Tidak Setuju).

1. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan komentar yang baik dalam setiap pekerjaan.				
2	Saya ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.				
3	Saya dapat bekerja sendiri ataupun dalam sebuah kelompok dengan baik.				
4	Saya berusaha bertanggung jawab dengan setiap pekerjaan yang dilakukan.				
5	Saya selalu berusaha mengembangkan potensi diri dan mengikuti perkembangan jaman.				

2. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Penerangan ditempat kerja memadai dengan sistem pencahayaan yang cukup.				
2	Kondisi ruangan sejuk nyaman untuk bekerja.				
3	Tempat kerja yang jauh dari kebisingan membuat nyaman untuk bekerja.				
4	Warna ruangan sangat menarik dengan warna cat yang sesuai.				

5	Dengan ruang kerja yang luas dapat leluasa dalam melakukan aktifitas.				
---	---	--	--	--	--

3. Kompensasi

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan.				
2	Fasilitas ruang kerja sesuai dengan standar kenyamanan.				
3	Penetapan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan dapat memberikan motivasi dalam bekerja.				

4. Kinerja

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya dapat mencapai target pekerjaan sesuai dengan ketentuan.				
2	Saya merasa kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan prosedur yang ada.				
4	Saya tidak pernah absen atau bolos kerja tanpa ada kepentingan.				
5	Saya mampu bekerja secara tim ataupun secara individu.				

Motivasi Kerja							Lingkungan Kerja						Kompensasi				Kinerja					
No	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	Total	1	2	3	4	5	Total
1	3	2	3	4	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	2	2	3	2	3	12
2	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	3	17	3	3	4	10	3	3	3	4	4	17
3	2	3	3	4	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	4	10	3	3	3	3	4	16
4	3	3	4	4	4	18	3	4	3	3	3	16	3	2	4	9	3	3	3	4	4	17
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	9	4	4	4	4	4	20
6	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	4	16	3	2	3	8	3	3	2	3	3	14
7	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	4	10	3	3	3	2	3	14
8	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18
9	3	2	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	3	3	8	2	2	3	3	3	13
10	4	4	3	4	3	18	3	3	4	3	4	17	2	3	2	7	3	2	2	3	4	14
11	2	3	3	3	3	14	3	3	2	3	4	15	3	3	4	10	3	3	3	3	2	14
12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	3	2	3	4	4	16
13	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	2	2	3	7	4	4	4	4	4	20
14	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
15	3	2	3	4	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	4	9	3	3	3	3	3	15
16	3	2	3	4	3	15	4	2	3	3	3	15	3	2	4	9	3	3	3	3	3	15
17	3	2	3	4	3	15	3	2	3	3	3	14	4	3	4	11	3	3	3	3	3	15
18	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	2	3	8	4	4	4	4	4	20
19	4	2	2	4	4	16	4	4	4	2	3	17	2	2	4	8	3	3	1	3	3	13
20	3	2	2	3	3	13	4	4	4	3	3	18	2	3	4	9	3	2	3	3	3	14
21	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	2	3	3	3	14
22	3	2	3	3	4	15	3	3	3	3	4	16	3	4	4	11	3	2	3	3	3	14
23	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	4	17	2	3	4	9	3	3	3	2	4	15
24	2	2	4	3	3	14	3	3	2	2	4	14	2	3	4	9	3	2	2	2	3	12
25	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15
26	2	2	2	4	4	14	3	2	4	3	3	15	4	4	4	12	3	3	3	2	4	15
27	2	1	4	4	4	15	3	2	2	3	4	14	1	2	4	7	4	3	3	3	4	17
28	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	3	3	3	3	3	15
29	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	2	7	3	3	3	3	3	15
30	2	2	3	4	2	13	3	1	4	1	4	13	2	2	4	8	2	2	2	2	4	12
31	3	3	4	4	4	18	3	3	3	2	4	15	3	2	3	8	3	3	3	3	4	16
32	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	13	2	2	3	7	3	3	2	3	3	14

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations				
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	.534**	-.004	.084	.368*
	Sig. (2-tailed)		.002	.981	.649	.038
	N	32	32	32	32	32
VAR00002	Pearson Correlation	.534**	1	.141	.230	.204
	Sig. (2-tailed)	.002		.440	.206	.264
	N	32	32	32	32	32
VAR00003	Pearson Correlation	-.004	.141	1	.225	.217
	Sig. (2-tailed)	.981	.440		.217	.232
	N	32	32	32	32	32
VAR00004	Pearson Correlation	.084	.230	.225	1	.213
	Sig. (2-tailed)	.649	.206	.217		.241
	N	32	32	32	32	32
VAR00005	Pearson Correlation	.368*	.204	.217	.213	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.264	.232	.241	
	N	32	32	32	32	32
Motivasi	Pearson Correlation	.670**	.739**	.518**	.508**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.003	.000
	N	32	32	32	32	32

Correlations

		Motivasi
VAR00001	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
VAR00002	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
VAR00003	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	32
VAR00004	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	32
VAR00005	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Motivasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations			
		VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
VAR00007	Pearson Correlation	1	.577**	.415*	.296
	Sig. (2-tailed)		.001	.018	.100
	N	32	32	32	32
VAR00008	Pearson Correlation	.577**	1	.239	.410*
	Sig. (2-tailed)	.001		.187	.020
	N	32	32	32	32
VAR00009	Pearson Correlation	.415*	.239	1	.092
	Sig. (2-tailed)	.018	.187		.616
	N	32	32	32	32
VAR00010	Pearson Correlation	.296	.410*	.092	1
	Sig. (2-tailed)	.100	.020	.616	
	N	32	32	32	32
VAR00011	Pearson Correlation	.110	.085	.034	.085
	Sig. (2-tailed)	.548	.644	.852	.644
	N	32	32	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.741**	.778**	.602**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32

Correlations

		VAR00011	Lingkungan Kerja
VAR00007	Pearson Correlation	.110	.741**
	Sig. (2-tailed)	.548	.000
	N	32	32
VAR00008	Pearson Correlation	.085	.778**
	Sig. (2-tailed)	.644	.000
	N	32	32
VAR00009	Pearson Correlation	.034	.602**
	Sig. (2-tailed)	.852	.000
	N	32	32
VAR00010	Pearson Correlation	.085	.614**
	Sig. (2-tailed)	.644	.000
	N	32	32
VAR00011	Pearson Correlation	1	.362*
	Sig. (2-tailed)		.042
	N	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.362*	1
	Sig. (2-tailed)	.042	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR00013 VAR00014 VAR00015 X3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations			
		VAR00013	VAR00014	VAR00015	Kompensasi
VAR00013	Pearson Correlation	1	.493**	.160	.770**
	Sig. (2-tailed)		.004	.381	.000
	N	32	32	32	32
VAR00014	Pearson Correlation	.493**	1	.293	.813**
	Sig. (2-tailed)	.004		.104	.000
	N	32	32	32	32
VAR00015	Pearson Correlation	.160	.293	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.381	.104		.000
	N	32	32	32	32
Kompensasi	Pearson Correlation	.770**	.813**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 Y1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations				
		VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021
VAR00017	Pearson Correlation	1	.689**	.447*	.588**	.364*
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.040
	N	32	32	32	32	32
VAR00018	Pearson Correlation	.689**	1	.469**	.437*	.237
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.012	.191
	N	32	32	32	32	32
VAR00019	Pearson Correlation	.447*	.469**	1	.420*	.248
	Sig. (2-tailed)	.010	.007		.017	.171
	N	32	32	32	32	32
VAR00020	Pearson Correlation	.588**	.437*	.420*	1	.320
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.017		.074
	N	32	32	32	32	32
VAR00021	Pearson Correlation	.364*	.237	.248	.320	1
	Sig. (2-tailed)	.040	.191	.171	.074	
	N	32	32	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.829**	.770**	.714**	.768**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32

Correlations

		Kinerja
VAR00017	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
VAR00018	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
VAR00019	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
VAR00020	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
VAR00021	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Kinerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.585	5

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.593	5

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00013 VAR00014 VAR00015
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.585	3

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	5

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y1
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED ZPRED.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	.464	.407	1.64199	1.675

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.384	3	21.795	8.084	.000 ^b
	Residual	75.491	28	2.696		
	Total	140.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.873	2.906		1.677	.105
	Motivasi	.620	.214	.587	2.905	.007
	Lingkungan Kerja	.145	.230	.130	.631	.533
	Kompensasi	-.174	.205	-.120	-.846	.405

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.469	2.131
	Lingkungan Kerja	.452	2.213
	Kompensasi	.946	1.057

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Lingkungan Kerja
1	1	3.967	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	13.692	.00	.08	.03
	3	.007	23.026	1.00	.10	.07
	4	.004	31.602	.00	.82	.90

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Kompensasi	
1	1	.00	
	2	.75	
	3	.22	
	4	.03	

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

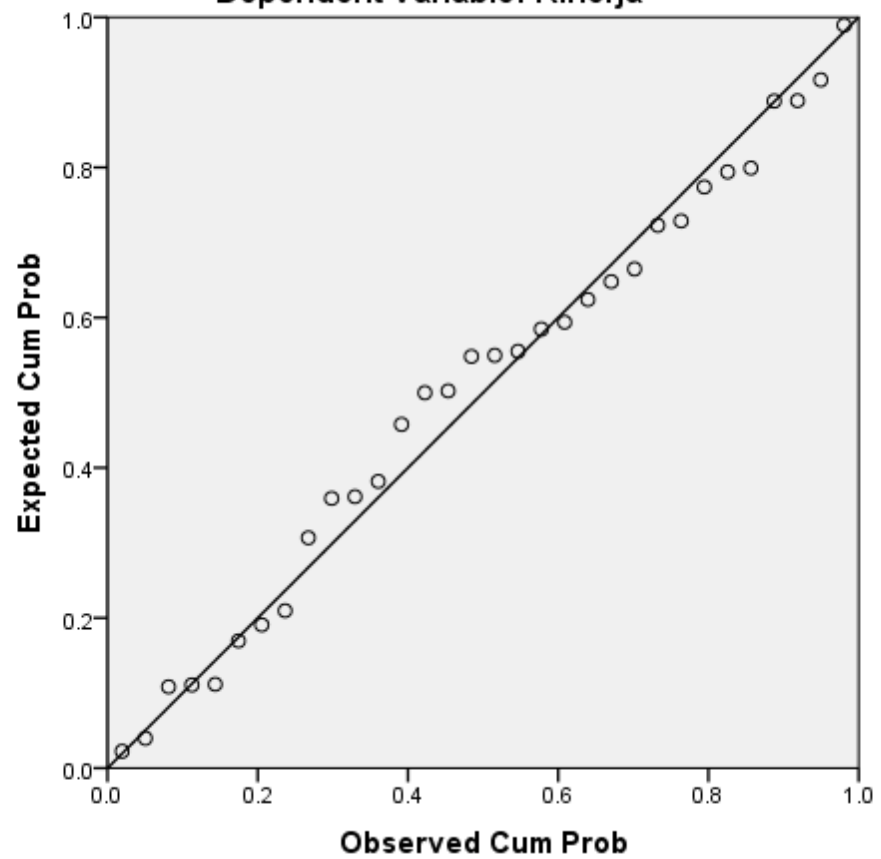
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.4369	18.6232	15.1875	1.45229	32
Std. Predicted Value	-1.205	2.366	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.311	1.030	.554	.176	32
Adjusted Predicted Value	13.3477	18.2173	15.1498	1.42822	32
Residual	-3.29402	3.79097	.00000	1.56051	32
Std. Residual	-2.006	2.309	.000	.950	32
Stud. Residual	-2.191	2.458	.010	1.021	32
Deleted Residual	-3.92978	4.29694	.03766	1.80987	32
Stud. Deleted Residual	-2.364	2.726	.011	1.065	32
Mahal. Distance	.144	11.220	2.906	2.634	32
Cook's Distance	.000	.368	.042	.080	32
Centered Leverage Value	.005	.362	.094	.085	32

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

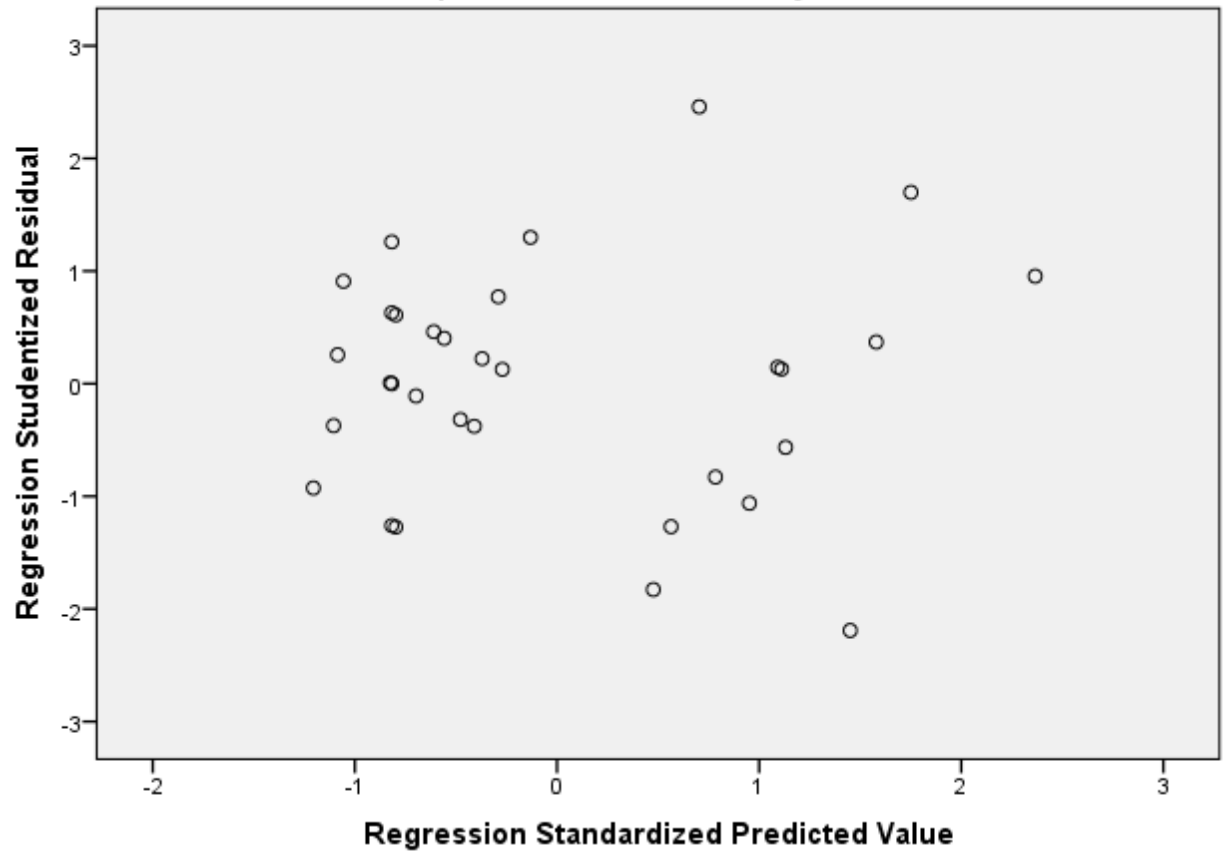
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
INSTALASI PEMELIHARAAN SARANA
DAN PRASARANA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN**

Sugiono

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen. Pemasalahan dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai mengalami penurunan kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan berkaitan dengan kualitas pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit, sehingga hal ini menjadi sorotan untuk segera diperbaiki kinerjanya.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adaah untuk menguji pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS Dr. Soedirman sedangkan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS Dr. Soedirman. Hasil uji F menunjukan secara bersama-sama Lingkungan Krja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja di Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) merupakan suatu bagian/gugus tugas/instalasi yang melaksanakan tugas pemeliharaan dan perawatan sarana prasarana rumah sakit. Pemeliharaan dan perawatan bangunan, instalasi air minum, intalasi listrik, instalasi gas medis, telepon, alat elektromedik, peralatan listrik, mesin atau sarana-sarana lain yang terdapat pada suatu rumah sakit menjadi tugas dan tanggung jawab bagian ini. Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Kebumen Dr. Soedirman Kebumen berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur, Keuangan dan Umum. Dalam menjalankan misi, Instalasi Pemeliharaan Sarana mempunyai fungsi Sebagai bagian dari survailance program melakukan dan menjalankan system periodik survey untuk mengidentifikasi dan menangani potensial masalah dan melakukan

pemeliharaan preventif dan pemeliharaan korektif.

Kinerja tim teknik sebagai penyedia sarana dan prasarana merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka memberikan rasa kenyamanan dan meningkatkan mutu pelayanan. Kinerja pegawai yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan teknik yang diberikan kepada pengunjung. Dalam hal ini masalah yang terjadi beberapa pegawai tidak dapat mencapai target jumlah pekerjaan sesuai SKP, kualitas pekerjaan belum memenuhi standar, dalam menyelesaikan tugas kurang tepat waktu, masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin, serta kurangnya kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Penurunan kinerja tim teknik diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kurangnya motivasi kerja. Dimana pegawai tidak mau bersaing berlomba – lomba untuk memperoleh prestasi sehingga kurang diakui sebagai individu yang mampu bekerja sendiri ataupun dalam sebuah kelompok, ada beberapa pegawai yang kurang menyukai pekerjaan itu sendiri yang telah dibebankan, serta kurangnya rasa tanggung jawab yang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, pegawai belum mampu mengembangkan potensi diri dalam melaksanakan pekerjaannya kurang inspiratif dan kurang kreatif tak ada keinginan dari dalam hatinya untuk mengembangkan keahliannya. Perlu adanya dorongan dan masukan-masukan dari teman sekerjanya untuk mencapai tujuan kerja yang dibebankan.

Selain Motivasi penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Menurut Agus ahyari (1993 : 150) Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja. Pengertian diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja di bagian Instalasi Pemeliharaa Sarana dan Prasarana Rumah Sakit dr.Soedirman Kebumen kurang memadai , tingkat penerangan dan suhu udara yang dirasa kurang cukup untuk membuat kondisi kerja yang menyenangkan, ruang gerak yang kurang luas tidak adanya gudang tempat alat bekas tak layak pakai, banyaknya alat-alat yang menumpuk, suara mesin yang bising menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Menurut simamora (2004:442) Mendefinisikan kompensasi (compensation) meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Pengertian diatas menjelaskan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan dari hasil suatu pekerjaan yang berupa materil dan non materil. Pemberian kompensasi pada pegawai IPSRS dr.Soedirman Kebumen dirasa belum adil, fasilitas yang kurang mendukung kelancaran dalam bekerja, serta pemberian tunjangan yang belum adil dan merata, Sedangkan pemberian tunjangan secara adil dan merata akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak rumah sakit maupun kepada pihak karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen ?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
7. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?
8. Bagaimana pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, pengaruh secara simultan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya". Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bangun, 2012:231,Torang, 2013:74).

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri karyawan dari pemahaman motivasi yang ada di luar diri pekerja yang ada pada diri pekerja sosial, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Lingkungan Kerja

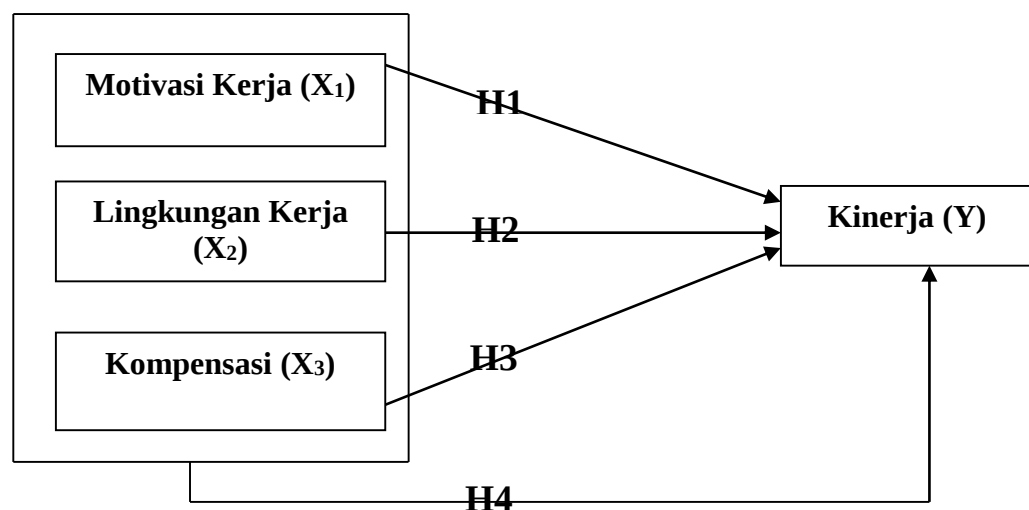
Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012:118 , Sofyandi, 2008:159).

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Model Empiris



- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
- H4 : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan Kinerja Pegawai Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Subyek pada penelitian ini adalah Pegawai Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Motivasi

Motivasi yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja.

Kompensasi

Kompensasi (compensation) meliputi imbalan financial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada seluruh pegawai .

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang ada kaitanya dengan masalah yang diteliti. Data ini dapat diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen yang diperlukan untuk menyusun penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

4. Observasi.

Observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar (Arikunto, 2002:5). Tujuan pokok dari observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel.

5. Kuisioner

Dalam tehnik pengumpulan data seperti ini, peneliti akan menyebar kuesioner kepada responden untuk diisi dan dijawab sesuai dengan apa yang dialami oleh pihak responden.

6. Wawancara

Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya-jawab secara langsung dengan karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:90). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana Rumah Sakit RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat, pengukur itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan metode *Pearson Correlation* yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *Pearson Correlation*

x = Nilai dari jawaban kuesioner

y = Nilai dari total jawaban kuesioner

n = Jumlah sampel (responden)

Dasar pengambilan keputusan :

- c. Jika r hasilnya positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- d. Jika r hasilnya negatif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penelitian yang digunakan. Reliabilitas instrumen penulis uji dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* Versi 2.2 yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* yang kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: kuesioner dikatakan reliabel jika perolehan nilai reliabilitas hasil hitungan (koefisien cronbach alpha) $\geq 0,60$ (Ghozali, 2009: 182).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance inflation factor*) dan besaran toleransi. Suatu regresi tidak

mempunyai multikolinieritas apabila angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (zainudin dan hartono, Ghazali, 2001:35).

b. Heterokedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedasitas (variens yang berbeda).

c. Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linier, variable dependen, variable independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

7. Analisis Regresi

Analisis kuantitatif adalah data yang berdasarkan data statistic. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = koefisien intersep (konstanta)

$b_1 b_2 b_3 b_4$ = koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = Kompensasi

e = Standard error / residu

8. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

b = kofisien regresi

sb = standar deviasi

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

H_0 : b = 0 (tidak ada pengaruh parsial X_j terhadap Y)

H_1 : b $\neq$ 0 (ada pengaruh parsial dari X_j terhadap Y)

Kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterimadan H_1 ditolak, artinya secara statistic variabel bebas (X) tidak mempunya pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y).

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara statistik variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

9. Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

F = nilai F_{hitung}

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Harga ini selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} , pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan untuk $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diberlakukan dengan populasi dan artinya hipotesis diterima (H_0 ditolak) dan artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

10. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus Koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y + b_n \sum x_n y}{\sum y^2}$$

Niai R^2 berbeda antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pegawai yang bekerja di instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dengan jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 32 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2016 sampai dengan bulan Juli 2016. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang telah mengisi kuesioner. Berikut hasil analisis deskriptif pada penelitian ini:

1. Usia

Klasifikasi responden berdasar umurnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Prosentase
20 – 30 Th	12	37,5%
31 – 40 Th	10	31,5%
> 40 Th	10	31,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

2. Pendidikan

Klasifikasi responden pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel IV-3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase
SMA	23	71,875%
D3	7	21,875%
S1	2	6,25%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2017

3. Lama Bekerja

Klasifikasi responden berdasar lamanya bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV-4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Prosentase
1 – 5 tahun	16	50%
5 – 10 tahun	4	12,5%
>10 tahun	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

4. Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasar jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase
Laki-laki	28	87,5%%
Perempuan	4	12,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS 22 for Windows. Untuk pedoman pengujian adalah jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 32 responden dengan derajat kebebasan (N-K) atau $(32-4) = 28$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka table sebesar 0,3061 adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel IV.6

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.670	Valid
2	0.3061	0.739	Valid
3	0.3061	0.518	Valid
4	0.3061	0.508	Valid
5	0.3061	0.620	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$, sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.741	Valid
2	0.3061	0.778	Valid
3	0.3061	0.602	Valid
4	0.3061	0.614	Valid
5	0.3061	0.362	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan valid (sah).

c. Variabel Kompensasi

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.770	Valid
2	0.3061	0.813	Valid
3	0.3061	0.627	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kompensasi dinyatakan valid (sah).

d. Variabel Kinerja

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3061	0.829	Valid
2	0.3061	0.770	Valid
3	0.3061	0.714	Valid
4	0.3061	0.768	Valid
5	0.3061	0.583	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Motivasi Kerja	0.6	0.740	Valid
Lingkungan Kerja	0.6	0.742	Valid
Kompensasi	0.6	0.797	Valid
Kinerja	0.6	0.787	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Tabel IV.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.469	2.131
Lingkungan kerja	.452	2.213
Kompensasi	.946	1.057

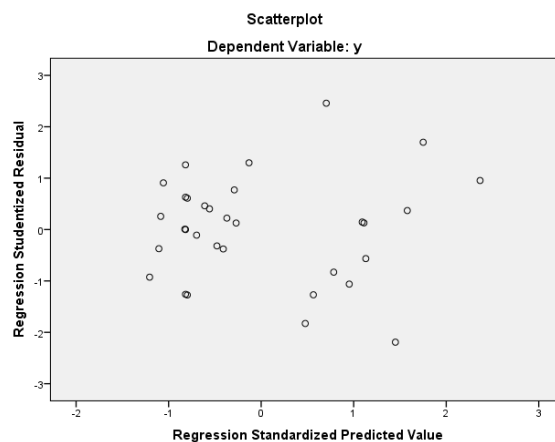
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas

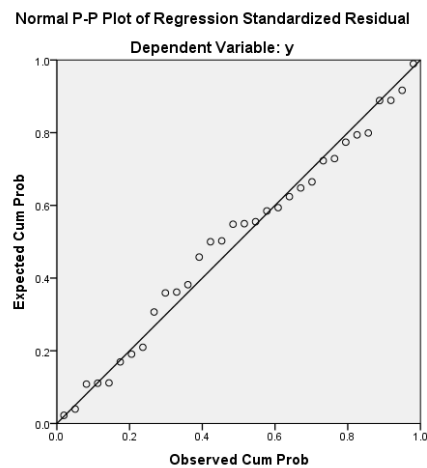


Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Gambar IV.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi

Tabel IV.12
Regresi Hasil Perhitungan Program SPSS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.873	2.906		1.677	.105
Motivasi Kerja	.620	.214	.587	2.905	.007
Lingkungan Kerja	.145	.230	.130	.631	.533
Kompensasi	-.174	.205	-.120	-.846	.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,873 + 0,620x_1 + 0,145x_2 - 0,174x_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a)
 α (*alpha*) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja tetapi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi, maka kinerja bernilai sebesar nilai konstanta yaitu 4,873.
- b. $b_1 = 0,620$
 koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,620, artinya setiap kenaikan/bertambahnya nilai pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,620 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- c. $b_2 = 0,145$
 koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,145, artinya setiap kenaikan/bertambahnya nilai pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,145 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- d. $b_3 = -0,174$
 koefisien regresi untuk X_3 sebesar -0,174, artinya setiap penambahan nilai pada variabel kompensasi akan menyebabkan perubahan/penurunan kinerja sebesar 0,174 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

5. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.13
Uji t dan Koefisien Determinasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.873	2.906		1.677	.105
Motivasi Kerja	.620	.214	.587	2.905	.007
Lingkungan Kerja	.145	.230	.130	.631	.533
Kompensasi	-.174	.205	-.120	-.846	.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, 2017

- a. Variabel Motivasi Kerja
 Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,905 > 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,631 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,533 > 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen.

c. Variabel Kompensasi

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $-0,846 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,405 > 0,05$ berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana RS Dr. Soedirman Kebumen.

6. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.14
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.384	3	21.795	8.084	.000 ^b
Residual	75.491	28	2.696		
Total	140.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Data Diolah, 2017

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar $8,084 > F_{tabel}$ sebesar $1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan tetapi motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan RS Dr. Soedirman Kebumen.

7. Koefisien Determinasi

Tabel IV.15
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.681 ^a	.464	.407	1.64199	.464	8.084	3	28	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,407 artinya 40,7% variabel kinerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja tetapi dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan RS Dr. Soedirman Kebumen. Sesuai dengan uji t motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,905 > 1,70113$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai instalasi pemeliharaan RS Dr. Soedirman Kebumen sudah berpengaruh signifikan. Artinya semakin termotivasi akan meningkatkan kinerja pegawai IPSRS. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013), yang menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan uji t variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil t_{hitung} sebesar $0,631 < 1,70113$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013), yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Sesuai dengan uji t variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil $0,846 < 1,70113$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011), yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.
4. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $8,084 > F_{tabel}$ sebesar 1,70113 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan tetapi motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instalasi pemeliharaan RS Dr. Soedirman Kebumen.
5. Sesuai dengan uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,407 artinya 40,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,3% sudah merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari nilai hasil t_{hitung} sebesar $2,905 > 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Indikator

motivasi yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai IPSRS. Dari hasil penilaian tertinggi terdapat pada *tanggung jawab* dan terendah pada *pengakuan*.

2. Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $0,631 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,533 > 0,05$ yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai IPSRS. Keadaan itu disebabkan variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Dari hasil penelitian penilaian tertinggi terdapat pada *penggunaan warna* dan nilai terendah pada *suara bising*.
3. Pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja Pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar $-0,846 < 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,405 > 0,05$ berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Keadaan itu disebabkan variabel kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Dari hasil penelitian penilaian tertinggi terdapat pada *puas terhadap tunjangan* dan nilai terendah pada *puas terhadap fasilitas*.

Saran

1. Dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai IPSRS adalah motivasi kerja. Karena itu diharapkan hendaknya Kepala RSUD Dr. Soedirman Kebumen memperhatikan pegawai dengan upaya seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat, agar dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai IPSRS. Karena itu diharapkan Kepala RSUD Dr. Soedirman Kebumen mempertahankan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik agar dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.
3. Kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai IPSRS. Maka Kepala RSUD Dr. Soedirman Kebumen perlu mempertahankan fasilitas dan tunjangan untuk kesejahteraan dan dapat memotivasi pegawai agar kinerja tidak menurun.
4. Selanjutnya agar dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat diketahui lebih mendalam apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
5. Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini masih berada di sekitar 40,7% dan menunjukkan koefisien determinasi yang kecil. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RSUD Dr. Soedirman Kebumen.