

**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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 Direktorat, 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 Pemeliharaan 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:

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?

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

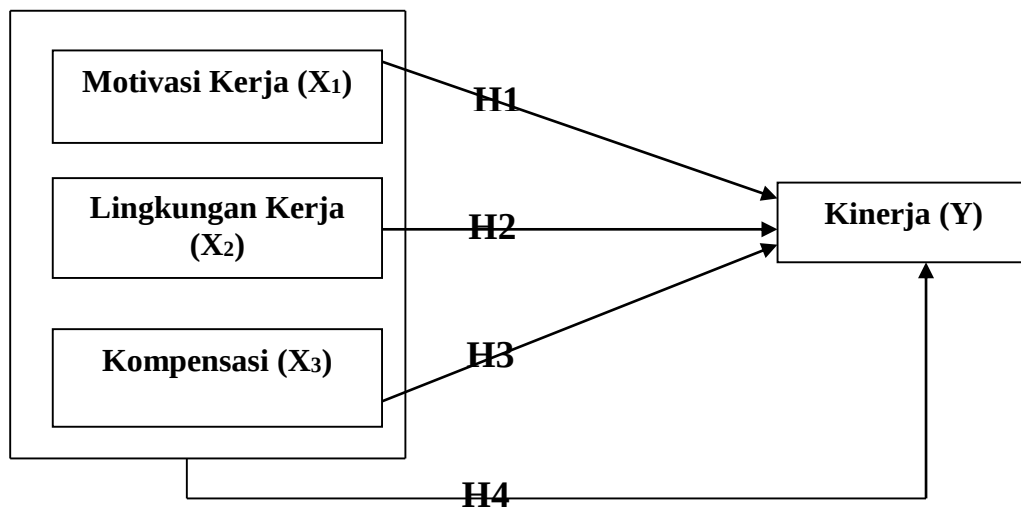
menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

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

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.

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 :

- 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. 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, Ghozali, 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 (varians 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.

4. 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

5. 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 :

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 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).

6. 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.

7. Koefisien Determinasi

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

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

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.

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 reliabel (andal) karena r alpanya 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

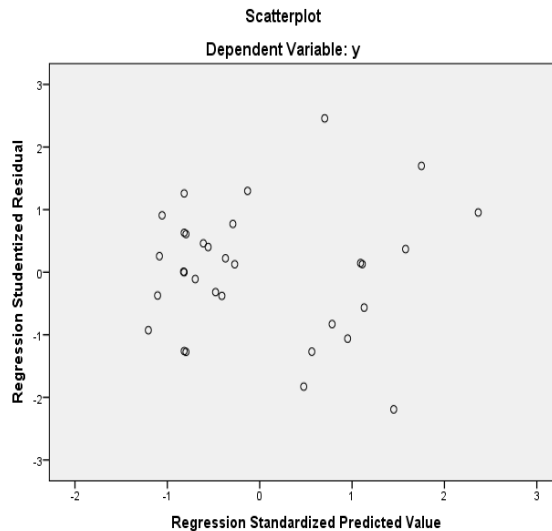
a. Dependent Variable: Kinerja

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

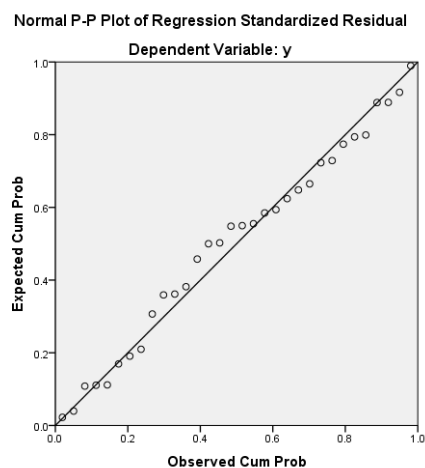


Sumber : Data diolah, 2017

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 menunjukan 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 menunjukan 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 menunjukan 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 menunjukan 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 menunjukan 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 menunjukan

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.