PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT HERMINA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

NOVI CATRIA PUTRI

NPM: 1601110509.P

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG 2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI FAKULTAS EKONOMI PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Novi Catria Putri
Nomor Pokok	: 1601110509.P
Jurusan/Kuliah Pokok	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja
(14)	Terhadap Kinerja Karyawan di RS Hermina
Pembimbing Skripsi TanggalPer	Palembang". Prof.Dr.H. Sulbahri Madjir, SE., MM NIDN :0016035101
Tanggal. 25 (02 / 2020 Pen	nbimbing II
	Yunidar Erlina. SE.Msi.
	NIDN:0230066302

Mengetahui:....

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msv. Mikial, S.E., M.Si., Ak, CACSRS NIDN: 0205026401

09 / PS/ OFE/2026

Kode Form : Ak. ./Fakultas/UTP



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kapten. Marzuki NO. 2464 Kamboja, Palembang 30129 Telp. (0711) 357426 Web: www.univ-tridinanti.ac.id

Lembar Persetujuan Revisi Skripsi

	Paku, 18 Maret 2020
Hari/Tanggal ujian	Novi Catria Putri
Nama Mahasiswa	1 601110509 P
NPM	Manazemen
Jurusan/ Program Studi	"Pengaruh Kompensan dan Motivosi Kerta
Judul Skripsi	terhodop kinerja Karyawan Rumah
	Sakit Hermina Palembang.
	······································
Telah Diperiksa,	Direvisi, dan Disetujui Oleh Penguji serta Pembimbing.
Dan Se	elanjutnya Diperkenankan Untuk Diperbanyak
	Tanda Tangan
Pembimbing I	(1/1/200 =
22 - 03 - 202 0	Prof. Dr. H. SULbahri Madzir SE-MM
areatern and a second	HOL W. H. WESCHILL
	0
Dombimbing II	Thumb
Pembimbing II	
	Yunidar Eruna . SE. M.SI
	L -4
Penguji III	
22 93 - 2020	Lusia Hargis SE-Msi.
	Palembang, 22 - 03 2026
	Mengetahui:
	Ketua Program Studi Manajemen
	Mariyam Zanariah,SE.MM

NIDN. 0222096301

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama

: Novi Catria Putri

Nomor Pokok

: 1601110509.p

Fakultas

: Ekonomi

Program Studi

: Manajemen

Judul Tugas Akhir

: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina

Palembang.

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Palembang, 29 Februari 2020

Yang Menyatakan,

NAME OF THE PARTY OF THE PARTY.

Novi Catria Putri

DAFTAR ISI

halamar	
HALAMAN JUDUL	. i
HALAMAN PERSETUJUAN	, ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
KATA PENGANTAR	. vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
ABSTRAK	
RIWAYAT HIDUP	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penulisan	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Tujuan Penilaian Kerja	16
2.1.3 Indikator Kerja	16
2.1.4 Faktor yang mempengaruhi kinerja	17
2.2 Kompensasi	18
2.2.1 Pengertian Kompensasi	18
2.2.2 Indikator-Indikator Kompensasi	19

2.2.3	Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi	21
2.2.4.	Tujuan dan Manfaat Kompensasi	22
2.3 Motiv	asi	24
2.3.1	Penegrtian Motivasi	24
2.3.2	Indikator, Faktor, Prinsip dan tujuan Motivasi Kerja	27
2.4 Peneli	tan Yang Relevan	32
2.5 Keran	gka Pemikiran Penelitian	33
2.6 Hipote	esis Penelitian	34
BAB III ME	TODELOGI PENELITIAN	
3.1 Temp	at dan Waktu Penelitian	35
3.1.1	Tempat	35
3.1.2.	Waktu Penelitian	35
3.2 Sumb	er dan teknik pengumpulan data	36
3.2.1	Data Primer	36
3.2.2.	Data Sekunder	37
3.3 Popul	asi,Sampel,Sampling	38
3.3.1	Populasi	38
3.3.2.	Sampel	40
3.3.3	Sampling	41
3.4 Renca	na Penelitian dan Variabel	42
3.5 Instru	men Penelitian	44
3.6 Teknis	s Analisis Data	45
3.7 Uji H	epotesis Data	49

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1.1 Guill	paran umum dan objek penelitian	52
4.1.1	Sejarah Rumah Sakit Hermina	52
4.1.2.	Struktur Organisasi	54
4.1.3.	Pembahasan	57
4.2 Hasil	Uji Instrumen Penelitian	62
4.2.1	Uji Validitas	62
4.2.2.	Uji Reliabilitas	65
43 Anal	isis Data	66
4.3.1	Analisi Deskriptif dan uji asumsi klasik	66
	Analisi Deskriptif dan uji asumsi klasik	
4.4 Uji H		
4.4 Uji H BAB V KE	lipotesis	72

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halama	an
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	5
Tabel 3.2 Skala Likert	7
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Rs Hermina Palembang	9
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian	-3
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 5	8
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	8
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	9
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 6	0
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 6	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	i3
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Relibialitas Variabel Penelitian	55
Tabel 4.10 Kategori Variabel Kinerja Karyawan	i6
Tabel 4.11 Kategori Variabel Kompensasi Kerja	57
Tabel 4.12 Kategori Variabel Motivasi Kerja	i8
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	<u>i9</u>
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas	0'
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	1

Tabel 4.17 Hasil Analisis regresi linier berganda	. 73
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)	. 74
Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi	. 75
Tabel 4.20 Hasil Uji t	. 76

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2. 1.	Paradigma Penelitian	33
Gambar 4. 1.	Struktur Organisasi RS Hermina Palembang	55

DAFTAR LAMPIRAN

lan	mpiran ha	alaman
1.	Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas	. 72
2.	Data Uji Validitas dan Reliabilitas	. 76
3.	Hasil Uji Validitas	. 80
4.	Hasil Uji Reliabilitas	. 82
5.	Hasil Uji Korelasi dan Diskriminan	. 83
6.	Kuesioner Penelitian	. 85
7.	Data penelitian	. 90
8.	Data Karakteristik Responden	. 93
9.	Hasil Uji Deskriptif	. 96
10.	. Perhitungan Kategorisasi	. 97
11.	. Data Uji Kategorisasi	. 99
12.	. Hasil Uji Karakteristik Responden	102
13.	. Hasil Uji Kategorisasi	104
14.	. Hasil Uji Normalitas	105
15.	. Hasil Uji Linieritas	105
16	. Hasil Uji Multikolinieritas	106
17.	. Hasil Analisis Heteroskedastisitas	107
18.	. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	108
19.	. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	110

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT HERMINA PALEMBANG

Oleh: Novi Catria Putri 161110509.p

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang. (2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang. (3) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian survey, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 136 karyawan. Uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Faktor Analysis sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang sebesar (β) 0,224 (**p<0.01; p=0,000), dengan ΔR^2 Kompensasi terhadap kinerja karvawan sebesar 0.027. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang sebesar (β) 0,209 (**p<0.01; p=0,000), dengan ΔR^2 konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0.024. (3) kompensasi (β) 0.205 (**p<0.01; p=0.000) dan motivasi kerja (β) 0.189(**p<0.01; p=0,001) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang, dengan ΔR^2 adalah sebesar 0,047.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HERMINA PALEMBANG HOSPITAL

By: Rafi Jody Kurnia 10408141041

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of Compensation to employee performance in Hermina Palembang Hospital. (2) The effect of work motivation on employee performance in Hermina Palembang Hospital. (3) The effect of Compensation and Work Motivation simultaneously on employee performance in Hermina Palembang Hospital. This study categorized in survey research, with research instrument form a questionnaire. This research is population research with the number of respondents as many 136 employees. This test validity instrument is using Confirmatory Factor Analysis then the reliability test is using Cronbach Alpha. The analysis technique is using the multiple linear regression. The study found that: (1) Compensation has positive effect on employee's performance in Hermina Palembang Hospital in amount of (β) 0.224 (** p < 0.01; p = 0.000), with $\Delta R2$ Compensation on the performance of employees is 0,027. (2) Work motivation has positive effect on employee's performance in Hermina Palembang Hospital in amount of (β) 0.209 (** p <0:01; p = 0.000), with $\Delta R2$ conflict on the performance of employees is 0,024. (3) compensation (β) 0.205 (** p < 0.01; p = 0.005) and work motivation (β) $0.189 \ (**p < 0.01; p = 0.000)$ has positive influence on employee's performance in Condong Catur Hospital Yogyakarta, with \triangle R2 is equal to 0.047.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan adalah aset yang paling berharga dan merupakan modal utama dalam kelangsungan hidup. Sikap dan perilaku hidup sehat adalah langkah yang paling awal yang harus dilakukan untuk mencapai kesehatan yang optimal. Upaya ini tentu tidak mudah, harus menanamkan pola pikir sehat yang menjadi tanggung jawab bersama, dan upaya awal dimulai dari diri sendiri.

Masalah kesehatan pada dasarnya adalah masalah tingkah laku manusia termasuk sikap dan kebiasaan sehari-hari yang bersikap menyeluruh. Berdasarkan hal tersebut maka arti hidup sehat dapat dilihat dari berbagai aspek meliputi proses dan tujuannya. Kedua aspek ini berlangsung secara individual, dalam arti setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda.

Dimana pada era semakin modern ini banyak orang yang tidak memikirkan kesehatannya, serba mau instans termasuk untuk makanan karena kesibukan pekerjaan yang telah menyita waktu mereka, mereka pun tidak menyadari bahwa sesungguhnya modal utama mereka adalah kesehatan yang prima yang selalu terjaga.

Selain itu belakangan ini banyak di antara kita semua kurang peduli terhadap kesehatan tubuh kita sendiri, hal ini dapat dilihat dari gaya hidup, pola makan serta kurangnya berolahraga. Seperti diketahui, tubuh manusia sebenarnya rentan terhadap penyakit, maka dari itu kita diharuskan pandai dalam menjaga kesehatan.

Dengan Seiring permasalahan diatas dengan perkembangan zaman dan peningkatan sosial ekonomi masyarakat, semakin besar pula tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan, tuntutan pasien terhadap petugas kesehatan meningkat pula.

Tuntutan pasien terhadap petugas kesehatan akan dapat dihindari jika layanan kesehatan menerapkan mutu pelayanan kesehatan yang prima,yaitu kesehatan sudah dapat sesuai dengan standar kesehatan yang berlaku dan sesuai harapan dari yang dilayani.

Oleh karena itu setiap Rumah Sakit masing-masing berlomba dan memberikan pelayanan yang prima agar pasien puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit ,karena pada dasar nya Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia.

Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Seperti yang kita ketahui untuk wilayah sumatera selatan bnyak sekali Rumah Sakit Umum Daerah maupun Rumah Sakit Swasta khususnya dipalembang kita bisa kita lihat kita memiliki beberapa Rumah Sakit Swasta yang masing-masing Rumah Sakit tersebut berlomba untuk memberikan pelayanan yang prima diantaranya: RS.Siloam Palembang, RS.Charitas, RS.Bunda, RS Hermina Palembang mulai dari pelayanan infomasi,pelayanan ruang pemeriksaan ,pelayanan dokter dimana beberapa rumah sakit memperkejakan dokter-dokter khusus seperti Sub Spesialis yang tidak dimiliki rumah sakit lain,serta pelayanan dari tempat tunggu pasien.

Contoh Rumah Sakit Hermina Palembang dirancang dan dibangun di tanah seluas 1000 m2, dengan luas bangunan sekitar 500 m2, pada lokasi di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya. Lokasi Rumah Sakit Hermina Palembang berada di Jl. Jend. Basuki Rachmat No.897, Pahlawan, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan daerah yang strategis dan mudah dijangkau.

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Hermina Palembang dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat, tepat dan prima maka diharapkan semangat kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina

Palembang dapat terus meningkat karena Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia karena hal ini berkaitan erat dengan pemimpin dengan yang dipimpin. Seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk dapat memotivasi karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi sendiri adalah suatu konsep yang diutarakan sebagai kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), atau impuls yang

tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Motivasi antara orang yang satu berbeda dengan lainnya, yaitu selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya.

Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivianto et al. (2014) merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan menurut Luthans yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Amstrong yang dikutip oleh Nawawi (2006:328) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

Faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun. Dengan kata lain karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup para pegawai kedepannya.

Pada dasarnya gaji yang sesuai dapat dipengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan menerima gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan kurang maksimal.

Dalam penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan pemberian

kompensasi yang sesuai sehingga pekerjaan mereka diselesaikan dengan baik.

. Adapun masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di Rumah Sakit Hermina Palembang ini terlihat dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pasien.

Rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang kemungkinan disebabkan oleh beberapa factor seperti :

- 1 Kompensasi kerja rendah
- 2 Beban kerja tinggi dan rendahnya upah lembur
- 3 Stres kerja dan banyak tekanan atasan
- 4 Kurangnya Motivasi Kerja dari atasan
- 5 Tidak adanya penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan

Observasi dilakukan pada bulan November 2019 untuk mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Hermina Palembang . Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan wawancara terhadap 10 karyawan Rumah Sakit Hermina Palembang dibagian HRD, front office dan adminstrasi diindikasikan terjadi penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena kurangnya kompensasi yang mereka terima.

Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara

yang dilakukan dengan staf HRD Rumah Sakit Hermina Palembang gaji para karyawan sudah UMR yaitu sekitar Rp. 3.070.000 untuk yang paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para menjadi menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja Rumah Sakit Hermina Palembang adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer yang bertanggung jawab dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Selain itu minimnya motivasi di Rumah Sakit Hermina Palembang menyebabkan lemahnya pelayanan pada konsumen serta pasien Rumah Sakit Hermina Palembang karena pimpinan atau menejer kurang memberikan pelatihan pada karyawan terutama bagian front office yang dimana mereka yang bertemu langsung kepada konsumen.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada staf HRD Rumah Sakit Hermina Palembang, rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus

menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu.

Dari Fenomena di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Hermina Palembang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di RS. Hermina Palembang?
- 2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial di RS. Hermina Palembang?
- 3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan RS. Hermina Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RS. Hermina Palembang?
- 2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS. Hermina Palembang?
- 3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan RS. Hermina Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan .

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan agar hasil kerja ddengan kelompok dapat lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan .

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau refrensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Gandhis, Damar Iresha. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi komparatif karyawan bagian akuntansi FE UNY". Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniadi, Fajar. (2012), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan di Apotek Berkah*. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Mudayana, Ahmad Ahid. (2012). "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Nur Hidayah Bantul". Universitas Ahmad Dahlan. ISSN: 1978-0575 KESMAS. 6 (1), Januari 2012: 1-74
- Posuma, Christilia. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan KepemimpinanPengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal EMBA*, 1 (4): 646-656
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sharma, R. K., Kumar, D., Kumar, P. (2005), "Systematic failure mode effect analysis (FMEA) using fuzzy linguistic modelling", *International Journal of Quality & Reliability Management* 22, 986-1004.
- Simamora, Henry. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta.

 Sudarwanti, (2007). Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran

 Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

 Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis. Universitas Diponegoro.