

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

RUMAH SAKIT UMUM MADANI

MEDAN

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir
Dalam Rangka Memperoleh Gelar
Magister Manajemen (M.M)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

OLEH :

ZHAFIRA AMRIYATTI KHAIRUNNISA

NPM :1920030007



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ZHAFIRA AMRIYATTI KHAIRUNNISA**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030007**

Program Studi : **Magister Manajemen**

Konsentrasi : **Magister Sumber Daya Manusia (MSDM)**

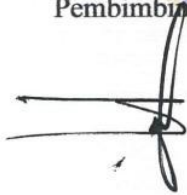
Judul Tesis : **PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENASI, MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT UMUM MADANI MEDAN**

Pengesahan Tesis


Medan, 07 Agustus 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Pembimbing II



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H.

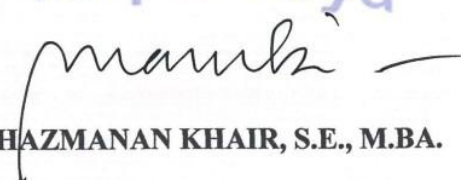
Diketahui,

Direktur



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi



Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT UMUM MADANI
MEDAN**

ZHAIRA AMRIYATTI KHAIRUNNISA

NPM : 1920030007

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Sabtu, Tanggal 07 Agustus 2021

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. KHAIRIL ANSARI, M.Pd**

Ketua

1.....

2. **Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.**

Sekretaris

2.....

3. **Assoc. Prof. H. Muis Rambe, S.E., M.M.**

Anggota

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM MADANI MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan / atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



07 Agustus 2021
Peneliti

ZHAFIKA AMRIYATTI KHAIRUNNISA
NPM : 1920030007

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT UMUM MADANI
MEDAN**

ZHAFIRA AMRIYATTI KHAIRUNNISA

NPM :1920030007

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja kompensasi, motivasi, kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan pada rumah sakit umum madani 60. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic for the Social Sciens) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} = 2,269 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} = 2,173 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$ motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} = 2,625 < t_{tabel} = 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ beban kerja, kompensasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $F_{hitung} = 7,741 > F_{tabel} = 7,71$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci :Beban Kerja,Motivasi,Kompensasi, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF WORKLOAD, COMPENSATION AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
MADANI PUBLIC HOSPITAL
In Medan**

**ZHAFIRA AMRIYATTI KHAIRUNNISA
NPM :1920030007**

The purpose of this study was to determine and analyze the workload of compensation, motivation, employee performance at the Medan Madani General Hospital, either partially or simultaneously. The approach used in this study is a quantitative associative approach. The population and sample in this study were all employees at the 60 civilized general hospital. The data collection techniques in this study used interview, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistics for the Social Sciences) version 24.00 software program. The results showed that the workload had a significant effect on employee performance, where $t \text{ count} = 2,269 > t \text{ table} = 2.002$ and a significant value of $0.027 < 0.05$, compensation has a significant effect on employee performance, where $t \text{ count} = 2.173 > t \text{ table} = 2.002$ and a significant value of $0.034 < 0.05$ motivation has a significant effect on employee performance, where $t \text{ count} = 2.625 < t \text{ table} = 2.002$ and a significant value of $0.011 < 0.05$ workload, compensation, motivation has a significant effect on employee performance, where $F \text{ count} = 7.741 > F \text{ table} = 7.71$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload, Motivation, Compensation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Stara Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi,Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Madani”**

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu penelitimengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i.Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Kepada Ayahanda Drs Amrizal Junahar Piliang dan Ibunda Nurhayati S.Sos ,Adik Kandung M.Farid Amriyadi Amd,Suami tercinta Mario Firmanyah Harahap ,S.Sos, serta keluarga besar yang telah menyayangi, memberi semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada penulis.
2. Bapak.Prof Dr. Agussani, M.AP Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr.Syaiful Bahri, M.AP, Direktur Utama Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,sekaligus Pembimbing 1.
4. Bapak Assoc Prof Dr. Sjahril Effendy , M.Si., M.A., M.Psi ., M.H , Pembimbing 2

5. Bapak Dr.Hazmanan Khair,S.E,M.BA ,Ketua Program Studi Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu., S.E., M.Si , Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
8. Sahabat Seperjuangan Wahyu Abdillah Utomo , Nasrul Ansyary , Abdul Khalik Fajduani , Indra Sakti Nasution, Imron Siregar sertateman- teman stambuk 2019 kelas A 307 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Para sahabat – sahabatku AuliaChairaniS.M .Yolanda Rizki,Narisha Abshari Listian, yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan dari awal kuliah hingga saat ini suka duka selalu bersama.

Saya selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2021

Peneliti,

ZHAFIRA AMRIYATTI KHAIRUNNISA,SE

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Karyawan	
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1 Beban Kerja	
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja	16
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Beban Kerja	18
2.1.1.3 Faktor-Faktor Beban Kerja	19
2.1.1.4 Indikator Beban Kerja.....	20
2.1.2 Kompensasi	
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.1.3.2 Jenis Kompensasi	23
2.1.3.3 Faktor-faktor Kompensasi.....	24
2.1.3.4 Indikator Kompensasi	26
2.1.4 Motivasi	

2.1.4.1 Pengertian Motivasi	26
2.1.4.2 Indikator-indikator Motivasi	33
2.1.4.3 Faktor-faktor Motivasi	34
2.2 Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan penelitian	42
3.2 Definisi Operasional	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4 Populasi dan Sampel	48
3.5 Metode Pengumpulan Data	48
3.6 Teknik Analisis Data	56
3.6.1 Pengujian Hipotesis	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Identitas Responden	62
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian	65
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	73
4.1.3.1 Normalitas	73
4.1.3.2 Multikolinearitas	74
4.1.3.3 Heteroskedastisitas	76
4.1.4 Regresi Linier Berganda	77
4.2 Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2. Jadwal Kegiatan Penelitian	47
Tabel 3.3. Skala Likert's	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (x1).....	51
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (x2)	52
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (x3).....	53
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Karyawan (y)	54
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas X1,X2,X3,Y	55
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.5. Skor angket untuk Variabel X ₁ (Beban Kerja)	66
Tabel 4.6. Skor angket untuk Variabel X ₂ (Kompensasi)	68
Tabel 4.7. Skor angket untuk Variabel X ₃ (Motivasi).....	70
Tabel 4.8. Skor angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)	72
Tabel Koefisien Korelasi	78
Tabel 4.17. Anova	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja dengankinerjakaryawan.....	36
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasidankinerjakaryawan.....	37
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
Gambar 2.4 Pengaruh Beban Kerja,Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu satu unsur pendukung untuk berfungsinya operasional Rumah Sakit. Rumah Sakit sendiri memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari beragam perkumpulan profesi seperti Dokter, Perawat, Apoteker, Ahli Gizi, Analis, fisioterapis dan lain lain. Dari profesi-profesi yang ada di Rumah Sakit, profesi perawatlah yang memiliki jumlah terbanyak yaitu 40% dari jumlah tenaga kesehatan Rumah Sakit (Wahyuningsih 2014). Oleh karena itu, manajer Rumah Sakit harus mencari cara untuk memastikan keseimbangan antara jumlah pasien dan kebutuhan perawat untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik dan pelayanan prima kepada pasien (Oetelaar et al. 2016).

Rumah Sakit Umum Madani selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Seiring waktu berjalan Rumah Sakit Umum Madani banyak membenahi dirinya. Namun tetap saja komplain pasien banyak yang datang mengkritik kinerja karyawan di rumah sakit. Salah satunya mengenai kinerja di rumah sakit tentang kinerja dokter tidak tepat waktu, disiplin karyawan masih rendah, petugas yang tidak ramah, petugas rumah sakit yang sering keliru. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Hal ini akan berimbas pada meningkatnya beban kerja sehingga menyebabkan karyawan mengalami stres dan tidak menutup kemungkinan terjadinya human eror. Selain permasalahan tersebut, permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres adalah kebatasan sumber daya manusia. Dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga yang memadai. Jumlah antara perawat serta dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan. Kondisi seperti inilah yang akan berdampak pada keadaan psikis perawat dan tenaga medis lainnya seperti lelah, emosi, bosan, perubahan mood, dan dapat menimbulkan stress.

Beban kerja perawat perlu diketahui, hal ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang dibutuhkan sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya berdampak terhadap stress kerja perawat dan dapat berdampak kepada keselamatan pasien. Beban kerja yang tinggi pada perawat dapat berdampak kepada penurunan produktifitas kerja perawat sehingga dapat mengancam keselamatan pasien. Jika jumlah perawat berlebih dari jumlah yang dibutuhkan dalam suatu Rumah Sakit maka, dapat berdampak juga dari segi keuangan Rumah Sakit dan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan karena dalam penggunaan waktu yang tidak produktif dan dalam pembagian tugas keperawatan tidak seimbang .

Seperti yang kita ketahui untuk wilayah sumatera utara banyak sekali Rumah Sakit Umum Daerah maupun Rumah Sakit Swasta khususnya dimedan, memiliki beberapa Rumah Sakit Swasta yang masing-masing Rumah Sakit tersebut berlomba untuk memberikan pelayanan yang prima diantaranya : RS.Siloam

Medan, RS.Bunda Thamrin, RS Madani Medan mulai dari pelayanan informasi, pelayanan ruang pemeriksaan, pelayanan dokter dimana beberapa rumah sakit mempekerjakan dokter-dokter khusus seperti Sub Spesialis yang tidak dimiliki rumah sakit lain, serta pelayanan dari tempat tunggu pasien.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

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.

Kinerja yang baik dari pegawai sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan pihak organisasi atau instansi terhadap pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya. Namun ada halnya penghargaan tersebut yang dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara pegawai, satu di antaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan pegawai tersebut terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya.

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Umum Madani Medan dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat, tepat dan prima maka diharapkan semangat kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Madani Medan 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.

Rumah sakit terus berusaha meningkatkan kinerja internal dengan maksimal, yang berarti bahwa perusahaan wajib memahami motivasi karyawan untuk bekerja yang membuat kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai. Mansoor (2011) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal.

Beban kerja dan kinerja karyawan saling terkait satu sama lain, karena untuk memberikan posisi kepada karyawan dengan tepat, suatu perusahaan dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan harus mematuhi aturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan, tetapi perusahaan juga dapat lebih memperhatikan situasi karyawan dan kinerja yang mereka miliki agar tujuan perusahaan tercapai.

Di samping itu, masih ada beberapa karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Belum dilaksanakannya job description yang sudah dibuat secara maksimal oleh karyawan rumah sakit akan berdampak pada hasil penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit. Perlu dilakukan upaya untuk memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai job description yang sudah ditetapkan.

Hal tersebut disebabkan karena adanya beban kerja yang ada di Rsu Madani yaitu semua pegawai medis merangkap pekerjaan yang tidak seharusnya mereka kerjakan atau merangkap pekerjaan yang lainnya, misalnya pegawai Medis bisa merangkap sebagai Customer Service dan lain sebagainya. Dengan ini pelimpahan tugas dan tanggung jawab pegawai medis menjadi bertambah tidak sesuai dengan job desk yang di berikan oleh perusahaan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkat produktivitas kerja karyawan. Menurut Menpan dalam Dhanis (2010;16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Ni'am, Suyadi, & Ani, 2018: 192) perusahaan melakukan beberapa strategi agar karyawan tetap berprestasi yakni dengan menetapkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan wajar bagi

karyawan atas prestasi kerja yang mereka capai, sebab karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang harus mereka penuhi dan keinginan yang berbeda dari masing-masing karyawan. Keperluan dan berbagai keinginan inilah yang memotivasi seorang karyawan untuk bekerja, maka demikian perusahaan memberikan kompensasi harus adil dan harus dikelola dengan baik, sehingga kedua belah pihak dapat menerimanya dengan baik.

Kompensasi yang diberikan dengan tepat dengan kesepakatan yang sudah dilakukan oleh pegawai dan organisasi, akan membangun ikatan kerjasama guna memaksimalkan hasil kinerjanya. Dilihat dari besaran kompensasi yang diterima karyawan setelah menunjukkan kinerjanya akan merangsang antusiasme karyawan supaya dapat bekerja dengan baik kedepannya, supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat.

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.

Motivasi kerja ialah kekuatan pendorong yang dimiliki atau terdapat pada setiap orang saat melakukan suatu kegiatan, karena itu, setiap orang mau bekerja dan beraktifitas dalam kemampuan dan potensi mereka sendiri guna memenuhi maksud dilakukannya kegiatan tersebut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017: 10). Suatu manajemen dapat dengan benar memahami dan memberikan motivasi, dan kemudian perusahaan akan memperoleh kinerja yang optimal dari karyawan sesuai dengan beban kerjanya.

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.

Adapun masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di Rumah Sakit Umum Madani 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 Umum Madani kemungkinan disebabkan oleh beberapa factor seperti : 1 Kompensasi kerja rendah 2 Beban kerja tinggi sehingga karyawan merangkap pekerjaan 3. Kurangnya Motivasi dari atasan 4.Kinerja Karyawan menurun.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

- a) Beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada pegawai masih kurang maksimal sehingga karyawan merangkap pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan.
- b) Kompensasi yang diberikan pimpinan masih kurang maksimal
- c) Motivasi yang diterima oleh pegawai jarang diberikan oleh pimpinannya.
- d) Rendahnya kinerja karyawan yang merangkap semua pekerjaan yang ada.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa beban kerja, kompensasi dan motivasi adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah beban kerja yang dilihat dari penambahan pekerjaan diluar dari pekerjaan utama pegawai dan penambahan pekerjaan dadakan, kompensasi yang berupa insentif yang diberikan kepada karyawan belum sesuai, motivasi yang diberikan rendah, sehingga kinerja karyawan di rsu madani menurun.

1.4 Perumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Madani Medan?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Madani Medan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Madani Medan?
- d. Apakah ada pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama di RSUD Madani Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Madani Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Madani Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Madani Medan
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia karyawan medis di Rumah Sakit Umum Madani Medan.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi beban kerja Rumah Sakit Umum Madani Medan.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan kompensasi yang sesuai oleh karyawan di Rumah Sakit Umum Madani.

2. Manfaat praktis Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Rsu Madani Medan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan beban kerja dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

Dapat memperdalam pengetahuan penulis tentang masalah yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi peneliti lain

Sebagai sumber informasi dan bahan referensi yang dapat dijadikan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan

pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, untuk lebih jelasnya maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan disajikan menurut para ahli diantaranya adalah :

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

1. Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.

c. Komitmen

d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.

e. Motivasi.

2. Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyelesaikan bahwa

hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Indikator yang digunakan untuk dijadikan sebagai acuan dalam kinerja menurut Sutrisno (2010:172) menjelaskan beberapa pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas yang dihasilkan Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan
3. Waktu kerja Waktu kerja adalah persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output
4. Kemampuan kerja sama Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditawarkan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk dibuat. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara

tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Pemendagri No.12/2018 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

- 4) Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja

Seberapa besar beban kerja relative dari seseorang pegawai/karyawan, unit kerja dan organisasi/perusahaan dapat menjadi dasar rekomendasi, menurut Adil (2010) manfaat beban kerja yaitu :

1. Menentukan jumlah kebutuhan pegawai/karyawan (SDM): sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah pegawai/karyawan pada suatu jabatan atau unit kerja.
2. Menyempurnakan (*Redesign*) tugas jabatan : menambah atau mengurangi tugas atau aktivitas-aktivitas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
3. Menyempurnakan (*Redesign*) struktur organisasi: menggabung 2 jabatan atau lebih menjadi 1 jabatan ; memisahkan (*splitting*) 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan; atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (*Redesign*) Standard Operating Procedure (SOP) menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan/atau penyempurnaan struktur organisasi
5. Menentukan Standar Waktu (*Standar Time*) tugas dan aktivitas diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi/perusahaan kita sendiri.

6. Menentukan Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs*) Pegawai/Karyawan: yang di identifikasikan dari waktu normal (*Normal Time*) individu pegawai/karyawan yang lebih besar (lama) dibandingkan waktu standar (*Standar Time*) pada suatu tugas/aktivitas tertentu.

Dengan mengimplementasikan kegunaan hasil analisis beban kerja maka diharapkan organisasi/perusahaan akan dapat memperoleh tingkat efisiensi yang lebih baik/tinggi dari para pegawai/karyawan, yang ada pada gilirannya diharapkan akan mampu meningkatkan tingkat produktivitas organisasi/perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban Kerja dipengaruhi 2 faktor.yaitu faktor eksternal dan faktor internal.Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman (2011) adalah sebagai berikut :

1.Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,seperti :

- a) Tugas (Task).Meliputi tugas bersifat fisik seperti,stasiun kerja,tata ruang kerja,kondisi ruang kerja,kondisi lingkungan kerja, sikap kerja,cara angkat, beban yang diangkat ,Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab,kompleksitas pekerjaan,emosi pekerja dan sebagainya.

- b) Organisasi Kerja.Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja,sistem kerja dan sebagainya.
- c) Lingkungan Kerja.Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2.Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor,meliputi faktor somatic (jenis kelamin,umur,ukuran tubuh,status gizi, kondisi kesehatan,dan sebagainya),dan faktor psikis(motivasi,persepsi,kepercayaan,keinginan,kepuasaan,dan sebagainya).

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadposi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Soleman (2011) yang meliputi antara lain :

1. Faktor eksternal :

Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)

- a) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab,kompleksitas pekerjaan,emosi pekerja dan sebagainya)
- b) Waktu kerja dan waktu istirahat

- c) Kerja secara bergilir
 - d) Pelimpahan tugas dan wewenang
2. Faktor internal :
- a) Faktor somatis (kondisi kesehatan)
 - b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya).

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang ingin dicapai Pendapat individu tentang ukuran tujuan pekerjaan yang disediakan untuk diselesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi Pekerjaan Hal ini memerlukan pendapat orang-orang tentang situasi pekerjaan mereka, seperti mudah membuat pilihan selama waktu kerja dan mengatasi insiden yang tidak terduga, seperti melakukan pekerjaan tambahan di luar waktu yang ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja Waktu yang digunakan dalam praktik yang secara khusus terkait dengan manufaktur (waktu lingkaran, atau waktu standar atau waktu dasar).
4. Standar Pekerjaan Kesan seseorang terhadap tugasnya, seperti pemikiran yang muncul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Seorang karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dimana ia bekerja, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Ada dua komponen yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini yaitu baik yang secara finansial maupun non finansial, yang terdiri dari pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program

kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dari kedua pengertian kompensasi menurut para ahli menyebutkan segala sesuatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja karyawannya. Yaitu balas jasa berbentuk kompensasi seperti uang dan fasilitas perusahaan yang diterima karyawan karenan pekerjaan yang ia jalankan.

Tujuan kompensasi setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan keryawannya.

2.1.3.2 Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118), secara umum kompensasi financial dapat dibagi menjadi dua Direct Compensation dan Indirect Compensation yaitu :

1. Direct Compensation

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.

2. Indirect Compensation

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembiayaan selama cuti atau sakit.

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan

keinginan sepihak (perusahaan)saja tanpa didasarkan kepada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis dan sulit ditetapkan dalam jangka panjang.Dalam pemberian kompensasi financial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya.Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan,keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya.Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Hasibuan (2016:2017), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/Organisasi Karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.
- 6). Bonus merupakan pembayaran sekaligus dan diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, upah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lainnya jam kerja.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hughes (2012:310) Motivasi adalah sebagai apapun yang memberikan tujuan, intensitas, dan kegigihan pada perilaku

Sedangkan Robbins tahun 1999 (dalam Widodo, 2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Teori-Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dapat digunakan oleh perusahaan (**Stephen P Robbins Dalam Bob Sabran, 2010:139**). Dalam kesempatan ini penulis mencoba menjelaskan beberapa diantaranya.

A. Teori hirarki kebutuhan (maslow)

A.H. Maslow seorang psikologi yang telah mengembangkan sebuah teori motivasi mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan kedalam lima kategori yang disusun menurut prioritas:

Yaitu kebutuhan-kebutuhan tertentu yang lebih tinggi akan diaktifkan ketika kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi atau sebagian besar telah terpenuhi. Jadi, jika semua kebutuhan seseorang tidak terpuaskan pada suatu waktu tertentu, maka pemuasan kebutuhan yang lebih dominan akan lebih mendesak dari pada yang lain. Kebutuhan yang timbul lebih dulu harus dipuaskan

sebelum tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul atau menurut Maslow seseorang harus dan berupaya memuaskan lima kebutuhan dasar.

Kelima tingkat kebutuhan dasar tersebut adalah:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling mendasar bagi setiap manusia. Misalnya kebutuhan terhadap makanan, air dan juga perumahan. Apabila kebutuhan fisiologis tersebut tidak terpenuhi maka manusia tersebut akan mengerahkan seluruh tenaganya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis tersebut.

b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan yang akan timbul apabila kebutuhan fisiologis atau kebutuhan jasmaniah telah terpenuhi. Misalnya kebutuhan terhadap perlindungan dari marabahaya, ancaman dan perenggutan hak-hak dasarnya.

c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang akan timbul apabila kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan seseorang tersebut telah terpenuhi. Kebutuhan sosial sapat juga dikatakan sebagai kebutuhan akan kebersamaan dalam bekerja, penerimaan dan pergaulan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam proses memotivasi seseorang tersebut, karena manusia adalah makhluk yang tidak suka menyendiri.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah suatu kebutuhan yang akan timbul apabila kebutuhan diatas telah terpenuhi, yaitu kebutuhan fisiologis,

keamanan dan sosial. Pemuasan dari kebutuhan ini lebih mengarah kepada kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan terbagi 2 yaitu:

- Kebutuhan penghargaan terhadap diri sendiri
- Kebutuhan terhadap reputasi dalam bekerja

e. Kebutuhan penunjukan diri (Aktualisasi diri)

Kebutuhan penunjukan diri atau yang biasa disebut dengan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang akan muncul pada saat semua kebutuhan kebutuhan yang lebih dominan sudah terpenuhi.

B. Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alfeser merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

- E : *Exictence*
- R : *Relaedness*
- G : *Growth*

- a. Secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena *:Existence*” dapat dikatakan identik dengan hirarki pertama dan kebutuhan keamanan “*Relatedness*” identik dengan hirarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow yaitu kebutuhan social dan kebutuhan penghargaan dan *”Growth*” mengandung makna yang sama dengan aktualisasi diri pada teori hirarki menurut maslow.

- b. Teori Alderfer menekankan bahawa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.
- c. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan semakin jelas terlihat bahwa:
 - Semakin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
 - Keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” akan semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
 - Sebaiknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

C. Teori Herzberg

Ilmu ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi para karyawan adalah Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan

bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain, sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekarayaan seseorang, apakah yang bersifat instrintik atautkah bersifat ekstrintik.

D. Teori Keadilan.

Inti dari teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dari imbalan yang diterima. Artinya:

- a. Seseorang akan berusaha untuk memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembandingan yaitu:

- 1) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggap layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi secara pendidikan, keterampilan sifat pekerjaan dan pengalamannya.

- 2) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relative sama dengan karyawan itu sendiri.
- 3) Imbalan yang diterima oleh karyawan lain diorganisasi lain dikawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejrnis.
- 4) Peraturan perundang-undangan yan berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.

Pemeliharaan hubungan karyawan dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas dibagian kepegawaian (personalia) harus selalu waspada, jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, berbagai dampak negative bagi perusahaan seperti ketidakpuasaan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para karyawan ke perudahaan lain.

E. Teori Harapan

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “Work And Motivation” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “teori harapan” menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya untuk mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkannya sesuatu dengan harapan untuk memperoleh hal yang yang diinginkan itu tipis, maka motivasinya pun untuk bekerja akan menjadi rendah.

Dikalangan para ilmuwan dan praktisi manajemen sumberdaya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para karyawan dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para karyawan tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya

2.1.4.2 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 124) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu :

“Faktor Intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan ”.

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

a) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

5) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervise yang memadai
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 PengaruhBeban Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Menpan dalam Dhania (2010;16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

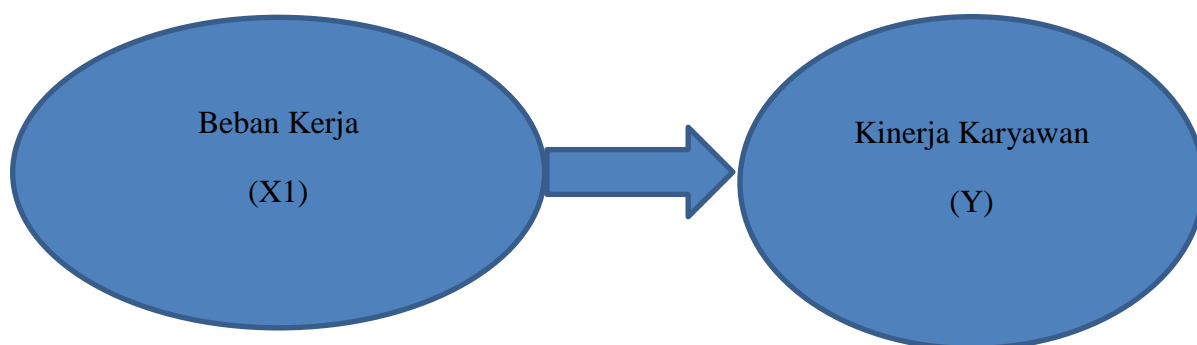
Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkat produktivitas kerja karyawan.

Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadipositif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Shah, et al (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan

penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Gambar 2.1



2.2.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Seorang karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dimana ia bekerja, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Ada dua komponen yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini yaitu baik yang secara finansial maupun non finansial, yang terdiri dari pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

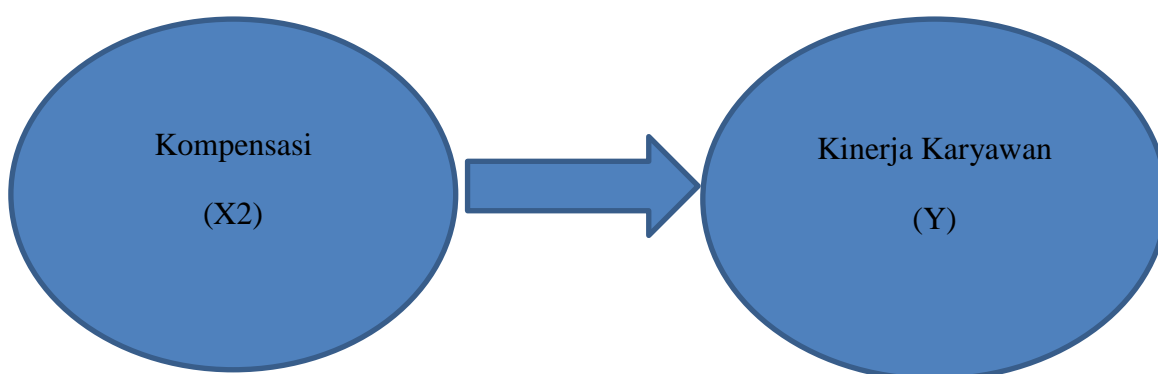
Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli. Handoko (2001:155) bahwa dapat disebut sebagai kompensasi adalah semua yang diterima karyawan

yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah di kerjakan karyawan tersebut.

Firdaus, (2014:1-14) dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 3383 Karyawan pada Hotel The Djayakarta Diara Palembang” menemukan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja. Kurniadi (2012) juga mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Gambar 2.2



2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Dasar acuan penulis disini adalah teori Abraham H Maslow sebab manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai

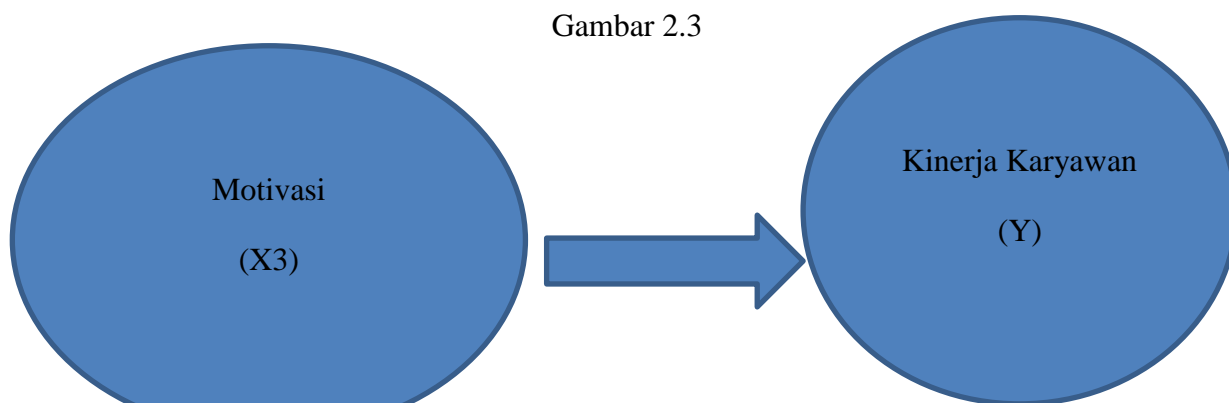
(keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motif karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motif dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pula dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten di dalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Dari hasil penelitian Prawidya (2010) menyatakan bahwa “ hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan faktor-faktor motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

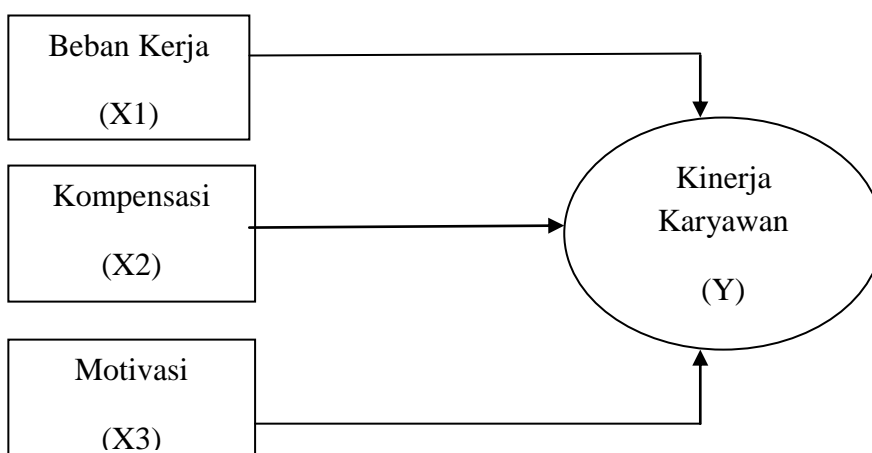
Gambar 2.3



2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan kinerja karyawan saling terkait satu sama lain, karena untuk memberikan posisi kepada karyawan dengan tepat, suatu perusahaan dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan harus mematuhi aturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan, tetapi perusahaan juga dapat lebih memperhatikan situasi karyawan dan kinerja yang mereka miliki agar tujuan perusahaan yang harus.

Motivasi suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. berjalan dengan baik, hal lain yang harus dilihat adalah kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitas tersebut.



Gambar 2.4 :Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa literatur yang menjelaskan dasar-dasar teoritik dan temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu tentang motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

1. Mudayana (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul” juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado” yang diteliti oleh Posuma (2013) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Goni, Adolfina, dan Sumarauw (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado” memiliki kesimpulan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Suprana dan Irawati (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng

Semarang)” memiliki kesimpulan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah interpretasi sementara dari tindakan atau peristiwa yang telah terjadi. Menurut teori (Sugiyono, 2018) rumusan masalah penelitian merupakan solusi sementara, dimana rumusan masalah penelitian dikhususkan dalam bentuk pernyataan Beban Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X3), Kompensasi (X2) pertanyaan. Solusi sementara dikatakan bahwa hipotesis sebenarnya merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, meskipun terlebih dahulu penting untuk memverifikasi kebenaran hipotesis tersebut dengan analisis data. Berpusat pada batasan yang tercantum di atas dan rumusan masalah, hipotesis dalam analisis ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani
4. Beban kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penilaian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terkait).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, sehingga diketahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah beban kerja, kompensasi, motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi. Untuk selanjutnya secara operasional variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Variable	Definisi	Indikator	Item pertanyaan
1. Kinerja	<p>Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi</p>	<p>1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja 4. Kemampuan kerja sama</p> <p>Sumber : Sutrisno (2010:172)</p>	Skala Likert

	<p>menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.</p>		
2.Beban Kerja	<p>Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang ingin dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar Pekerjaan Kesan seseorang terhadap tugasnya <p>Sumber Alamsyah, 2012)</p>	Skala Likert

	<p>digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”</p>		
3.Kompensasi	<p>Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas</p>	<p>1) Gaji 2) Upah 3) Insentif 4) Tunjangan 5) Fasilitas 6).Bonus</p> <p>Sumber Hasibuan (20012:86)</p>	Skala Likert

	jasa yang diberikan kepada perusahaan.		
4.Motivasi	Sedangkan Robbins tahun 1999 (dalam Widodo, 2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa. 2. Kondisi kerja. 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja Hasil yang dicapai 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri <p>Sumber Afandi (2018:29)</p>	Skala Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Umum Madani Medan yang berlokasi di JL. A.R Hakim No.168 Medan No.Telp 081370171520 dan waktu penelitiannya direncanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan April 2021.

Tabel 3.2

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan									
		Januari 2021	Februari 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Juni 2021	Juli 2021	Juli 2021		
1	Pengajuan Judul	■									
2	Pra Riset		■								
3	Penyusunan Proposal			■							
4	Seminar					■					
5	Pengumpulan data						■				
6	Penulisan laporan							■			
7	Seminar Hasil								■		
8	Penyelesaian laporan									■	
9	Sidang meja hijau										■

Sumber : Rencana Penelitian 2021

3.4 Populasi dan Sample Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang ada di Rumah Sakit Medan yang berjumlah 60 orang tenaga medis.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Di mana penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Penelitian dalam hal ini tidak melakukan teknik pengambilan sampel. Karena jumlah populasi dijadikan sampel berjumlah yang 60 orang tenaga medis. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala-kepala bagian dan para karyawan yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini
2. Angket (Questioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket dan ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu Rumah Sakit Umum

Madani Medan dengan menggunakan skala likert bentuk check list, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi:

Tabel 3.3 Skala likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Program komputer Program Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) edisi 24.00, terdiri dari pemeriksaan validitas dan reliabilitas, adalah program yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrasi” dari beberapa angket yang dijawab dan dihitung materi tesnya, yaitu pendekatan satu kali terhadap data instrumen yang tersebar dan tidak menggunakan pendekatan ulangan.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item. Menurut (Sugiyono, 2018), untuk mengetahui perbedaannya signifikan atau tidak, harga t hitung perlu dibandingkan dengan harga t tabel. Jika t tabel lebih besar dari t tabel maka selisihnya signifikan, sehingga instrumen dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel

$X \sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel

$Y (\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel

$X (\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel

$Y (\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel

$X (\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel

$Y \sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Melihat nilai probabilitas dari koefisien korelasi merupakan kondisi benar atau tidaknya suatu objek instrumen. Menurut (Sugiyono, 2018), dengan membandingkan nilai t dengan t tabel maka dilakukan pengujian penting. Jika t hitung bernilai positif lebih besar dari t tabel, maka item query atau prediktor dinyatakan benar. Dengan cara lain dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan tingkat signifikan (α) yang ditentukan oleh peneliti.

Jika nilai sig (2 tailed) ≤ 0.05 maka item instrumen valid, jika nilai sig (2 tailed) ≥ 0.05 maka item instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja(X_1)

Item Pernyataan	<i>Corrected</i>	<i>Item-</i>	r_{tabel}	Keterangan
<i>Total Correlation</i>				
BebanKerja				
1	0,510		0,361	Valid
2	0,685		0,361	Valid
3	0,462		0,361	Valid
4	0,375		0,361	Valid

Sumber :SPSS 24,00

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid .

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₂)

Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Kompensasi			
1	0,641	0,361	Valid
2	0,632	0,361	Valid
3	0,494	0,361	Valid
4	0,693	0,361	Valid
5	0,641	0,361	Valid
6	0,632	0,361	Valid
7	0,494	0,361	Valid

Sumber :SPSS 24,00

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid .

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Motivasi (X_3)

Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi			
1	0,626	0,361	Valid
2	0,597	0,361	Valid
3	0,535	0,361	Valid
4	0,688	0,361	Valid
5	0,620	0,361	Valid
6	0,384	0,361	Valid

Sumber :SPSS 24,00

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid .

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja			
1	0,422	0,361	Valid
2	0,862	0,361	Valid
3	0,857	0,361	Valid
4	0,789	0,361	Valid
5	0,453	0,361	Valid
6	0,724	0,361	Valid

Sumber :SPSS 24,00

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid .

Selain itu, jika hasil $\text{Alpha} > 0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut, maka dikatakan akurat untuk mengukur efisiensi instrumen dengan menggunakan Cronbach Alpha.

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas intrsumen

$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item

S_t = Jumlah varians butir

K = Jumlah item Instrumen penelitian akan semakin baik jika nilai reliabilitas mendekati 1. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa derajat reliabilitas instrumen tes sudah cukup karena mendekati 1 (0,50).

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, X_3, Y

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
BebanKerja	0,707	Reliabel
Kompensasi	0,839	Reliabel
Motivasi	0,799	Reliabel
Kinerja	0,866	Reliabel

Sumber :SPSS 24,00

Dapat disimpulkan bahwa deskripsi yang dianalisis telah di klarifikasi atau diberikan oleh item pernyataan dari masing-masing variabel atau,dengan kata lain,alat tersebut akurat atau dapat diandalkan.

3.6 Teknik Analisis Data

Pengolahan data kuantitatif merupakan pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data merupakan upaya untuk mencari dan berkoordinasi secara terus menerus untuk memperkuat pemahaman tentang kasus-kasus yang sedang diselidiki oleh para ulama dan memberikan kesimpulan kepada orang lain. Sementara itu, penting untuk terus berupaya mencari akal untuk meningkatkan kesadaran ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menjelaskan beban kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan periode sebelumnya yang meningkat atau menurun. Dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y= Variabel dependent (kinerja karyawan)

α = Konstanta = Koefisien Regresi

X1 = Variabel independent (beban kerja)

X2 = Variabel independent (kompensasi)

X3 = Variabel independent (motivasi)

ε =Standart Error Dalam statistik, penggunaan analisis regresi harus bebas dari asumsi klasik. Pada uji normalitas, uji multikolinear, uji heteroskedastisitas.

Untuk memenuhi persyaratan regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik, antara lain :

a. Uji Normalitas Data

Pengecekan normalitas data dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi yang teratur dalam model regresi atau tidak. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data meluas sepanjang garis diagonal dan mengasumsikan jalur garis diagonal, maka data tersebut tampak teratur dalam model analisis regresi.

Dengan analisis grafik, cara untuk mendeteksi apakah residual memiliki distribusi yang teratur atau tidak. Visualisasi grafik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mencari normalitas menggunakan diagram histogram dan plot probabilitas. Menurut (Ghozali, 2013) Untuk mengaitkan data observasi dengan distribusi yang mirip dengan distribusi normal, digunakan grafik histogram. Kemudian, untuk menyamakan distribusi kumulatif data aktual dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal, digunakan peta probabilitas.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent dengan variabel dependent. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF-nya. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika $\text{tolerance} > 0.1$ atau $\text{VIF} < 5$. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai Variante inflation factor (VIF) > 5 , maka terjadi masalah multikolinearitas.

Apabila $\text{VIF} > 5$, maka ada multikolinearitas

Apabila $\text{VIF} < 5$, maka tidak ada multikolinearitas

C. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan *Variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Dimana model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *Variance Residual* suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas. Sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan digunakan SPSS Versi 15 dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pada gambar Scatterplot yang dihasilkan oleh model tersebut

3.6.2. Pengujian Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2013) Hipotesis dalam rumusan masalah penelitian merupakan tebakan atau jawaban tentatif atas suatu pertanyaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diperoleh dengan cara memprediksi penelitian sebelumnya sebagai pedoman untuk menunjukkan bahwa pengujian hipotesis berguna untuk memutuskan apakah hipotesis mempengaruhi Y secara parsial atau simultan antara X1, X2, X3. Ada dua jenis koefisien yang dapat dilakukan yaitu dengan uji t dan uji f.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik menunjukkan seberapa besar varians dikompensasikan secara independen oleh variabel independen. Standar signifikansi 5 persen digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh variabel dependen antara satu variabel independen (Ghozali, 2013).

Kriteria yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai $sig > \alpha 5\%$

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha 5\%$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F menunjukkan kapan variabel independen dipengaruhi secara bersama-sama oleh semua variabel independen atau independen yang digunakan dalam model. Standar signifikansi 5 persen digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika besarnya signifikansi $f > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% dengan kriteria sebagai berikut :

Hoditerima apabila $F_{hitung} < \alpha 5\%$

Hoditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai $sig < \alpha 5\%$

Apabila terjadi kesepakatan, maka harus diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap model regresi berganda yang diperoleh, sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada waktu yang bersamaan.

3.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) Ukur sejauh mana potensi model diklarifikasi untuk memahami varians variabel independen. Nilai yang kecil antara nol dan satu (R^2) merupakan nilai koefisien keputusan yang artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen berkurang (Ghozali, 2013).

Nilai Koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R-square yang terdapat pada hasil pengolahan spss. Perhitungan dasar adalah R-Square atau koefisien keputusan yang juga digunakan untuk mengevaluasi konsistensi suatu persamaan garis regresi (Ghozali, 2013).

Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai R-Square (R^2) yang menunjukkan seberapa besar varians pada variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen tersebut, guna mengetahui pendekatan prediksi mana yang memberikan hasil yang lebih baik. (Ghozali, 2013), Nilai R^2 yang kecil berarti kekuatan variabel independen untuk menggambarkan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mirip dengan nilai satu menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang digunakan untuk mengestimasi varians dalam variabel dependen. Semakin tinggi koefisien keputusan, semakin besar potensi semua variabel independen untuk menggambarkan varians variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani sebanyak 60 orang Tenaga Medis , yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lama bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
1	Laki-laki	28 orang	41,51%
2	Perempuan	32 orang	58,49%
Jumlah		60 orang	100%

Sumber : Rumah Sakit Umum Madani Medan

Dari table diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 28 orang (41,51%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan perempuan dibandingkan laki-laki.

Tabel 4.2.**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase%
1	20-26 Tahun	20 orang	54,71%
2	27-32 Tahun	15 orang	18,86%
3	33-38 Tahun	10 orang	13,21%
4	39-54 Tahun	15 orang	13,22%
Jumlah		60 orang	100%

Sumber : Rumah Sakit Umum Madani Medan

Dari table diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-26 tahun yaitu sebanyak 20 orang (54,71%), usia 27-32 tahun yaitu sebanyak 15 orang (18,86%) dan usia 33-38 tahun sebanyak 10 orang (13,21%), sedangkan usia responden 39-54 tahun yaitu sebanyak 15 orang (13,22%).

Table 4.3**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase%
1	0-2 Tahun	19 orang	35,85%
2	2-3 Tahun	18 orang	24,53%
3	3 Tahun ke atas	23 orang	39,62%
Jumlah		60 orang	100%

Sumber : Rumah Sakit Umum Madani Medan

Dari table diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 3 tahun keatas yaitu sebanyak 21 orang (39,62). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan bekerja diperusahaan tersebut lebih dari 3 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel 4.4**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase%
1	D3	32 orang	56,30%
2	S1	28 orang	43,70%
Jumlah		60 orang	100%

Sumber : Rumah Sakit Umum Madani Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah D3 yaitu masing-masing sebanyak 32 orang (56,30%). Hal ini dikarenakan, perusahaan melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan .

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel 4.5

Skor Angket untuk Variabel X₁ (Beban Kerja)

Alternatif Jawaban												
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	50%	14	23,3	15	25,0	1	1,7	0	0,0	60	100
2	25	41,7	25	41,7	10	16,7	0	0,0	0	0,0	60	100
3	36	60,0	17	28,3	3	5,0	4	6,7	0	0,0	60	100
4	34	56,7	15	25,0	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang target yang dikerjakan sudah tercapai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 23,3%.
2. Jawaban responden tentang jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, mayoritas responden menjawab setuju 41,7%.

3. Jawaban responden tentang Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 28,3%.
4. Jawaban responden tentang Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih mengerti, mayoritas responden menjawab setuju 25,0%

Tabel 4.6

Skor Angket untuk Variabel X₂ (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
No Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	56,7	9	15,0	8	13,3	4	6,7	5	8,3	60	100
2	36	60,0	10	16,7	14	23,3	0	0,0	0	0,0	60	100
3	38	63,3	12	20,0	9	15,0	1	1,7	0	0,0	60	100
4	42	70,0	10	16,7	7	11,7	1	1,7	0	0,0	60	100
5	44	73,3	5	8,3	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100
6	44	73,3	12	20,0	2	3,3	2	3,3	0	0,0	60	100
7	47	78,3	9	15,0	3	5,0	1	1,7	0	0,0	60	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang gaji sudah sesuai dengan masa kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 15,0%.

2. Jawaban responden tentang gaji sesuai dengan prestasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju 16,7%.
3. Jawaban responden tentang sudah mendapatkan tunjangan sesuai dengan status jabatan, mayoritas responden menjawab setuju 20,0%.
4. Jawaban responden tentang menyediakan fasilitas yang ada sudah sesuai, mayoritas responden menjawab setuju 16,7%
5. Jawaban responden tentang sudah mendapatkan bonus sesuai yang di harapkan, mayoritas responden menjawab setuju 8,3%.
6. Jawaban responden tentang tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja, mayoritas responden setuju 20,0%.
7. Jawaban responden tentang Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mayoritas responden menjawab setuju 15,0%.

Tabel 4.7

Skor Angket untuk Variabel X3 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48,3	15	25,0	16	26,7	0	0,0	0	0,0	60	100
2	32	53,3	16	26,7	11	18,3	1	1,7	0	0,0	60	100
3	30	50,0	12	20,0	18	30,0	0	0,0	0	0,0	60	100
4	39	65,0	10	16,7	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100
5	43	71,7	8	13,3	8	13,3	1	1,7	0	0,0	60	100
6	38	63,3	15	25,0	7	11,7	0	0,0	0	0,0	60	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang gaji bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 25,0%.
2. Jawaban responden tentang para pegawai yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju 26,7%.

3. Jawaban responden tentang pihak badan instansi memberikan penghargaan atas prestasi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju 20,0%.
4. Jawaban responden tentang hubungan yang baik meningkatkan kondisi kerja, mayoritas responden menjawab setuju 16,7%
5. Jawaban responden tentang keamanan kerja meningkatkan motivasi pegawai, mayoritas responden menjawab setuju 13,3%.
6. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden setuju 25,0%.

Tabel 4.8

Skor Angket untuk Variabel Y(Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
No	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48,3	14	23,3	17	28,3	0	0,0	0	0,0	60	100
2	32	53,3	19	31,7	8	13,3	1	1,7	0	0,0	60	100
3	29	48,3	12	20,0	19	31,7	0	0,0	0	0,0	60	100
4	42	70,0	8	13,3	10	16,7	0	0,0	0	0,0	60	100
5	45	75,0	10	16,7	5	8,3	0	0,0	0	0,0	60	100
6	39	65,0	10	16,7	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu tepat waktu , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 23,3%.
2. Jawaban responden tentang bahwa dalam pemberian tugas,pegawai harus diarahkan dengan jelas,mayoritas responden menjawab setuju 31,7%.
3. Jawaban responden tentang bahwa dengan adanya kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja,mayoritas responden menjawab setuju 20,0%.

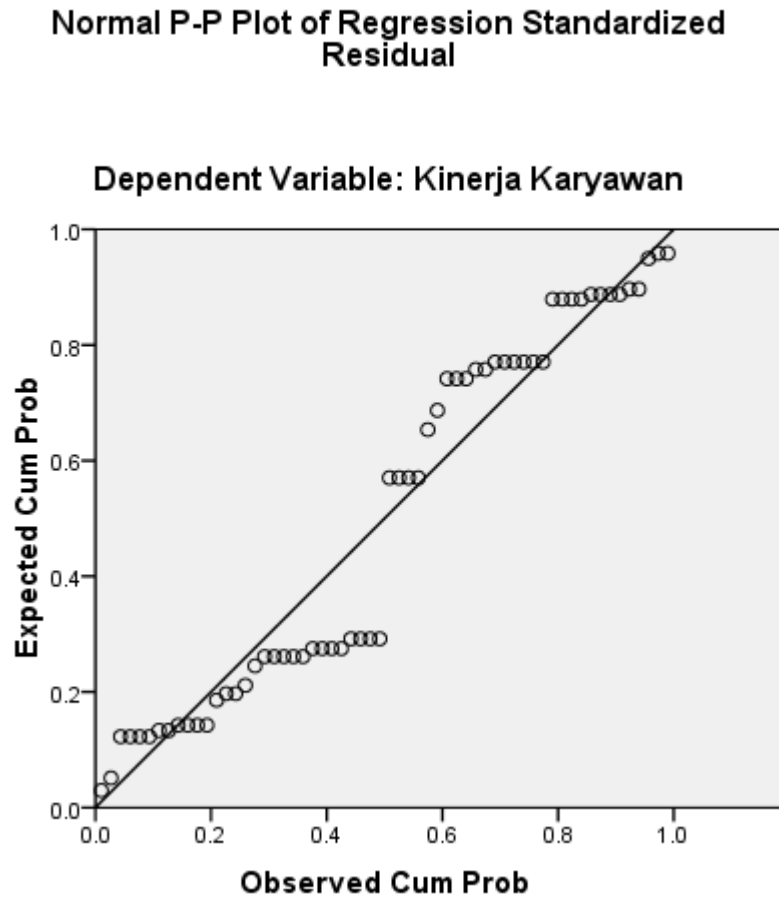
4. Jawaban responden tentang bahwa dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas dapat menumbuhkan hasil kerja yang baik ,mayoritas responden menjawab setuju 13,3%
5. Jawaban responden tentang bahwa kemampuan memahami bidang kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan ,mayoritas responden menjawab setuju 16,7%.
6. Jawaban responden tentang hasil kerja yang optimal dapat mempengaruhi kinerja instansi,mayoritas responden setuju 16,7%.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji kelulusan kendala linier atau uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi berganda.Tujuan dari dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Standar di sini menyiratkan bahwa ia memiliki distribusi data yang normal. Distribusi teratur data dengan mean dan standar deviasi yang sama menjadi kriteria teratur tidaknya data tersebut. Jadi pada dasarnya ada kondisi berikut untuk inferensi klasik.

4.1.3.1 Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak.Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.16 .Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal

4.1.3.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas di dalam asumsi klasik dilakukan untuk menguji model regresi ditentukan adalah untuk menguji apakah adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas dan variabel independent. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dan independent atau tidak terjadi gejala multikolineritas (Febry Timotius dan Teofilus, 2020:55).

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolineritas dalam model regresi terdapat tiga cara pendekatan:

1. Melihat nilai korelasi antar variabel independent.
2. Melihat nilai *condition index* dan *eigenvalue*.
3. Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF).

Pada analisa data penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan nilai *tolerance* dan *variance inflating factor*. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolineritas adalah:

Apabila $VIF > 10$, maka ada multikolinearitas.

Apabila $VIF < 10$, maka tidak ada multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	BebanKerja	.927
Kompensasi	.914	1.094
Motivasi	.979	1.022

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

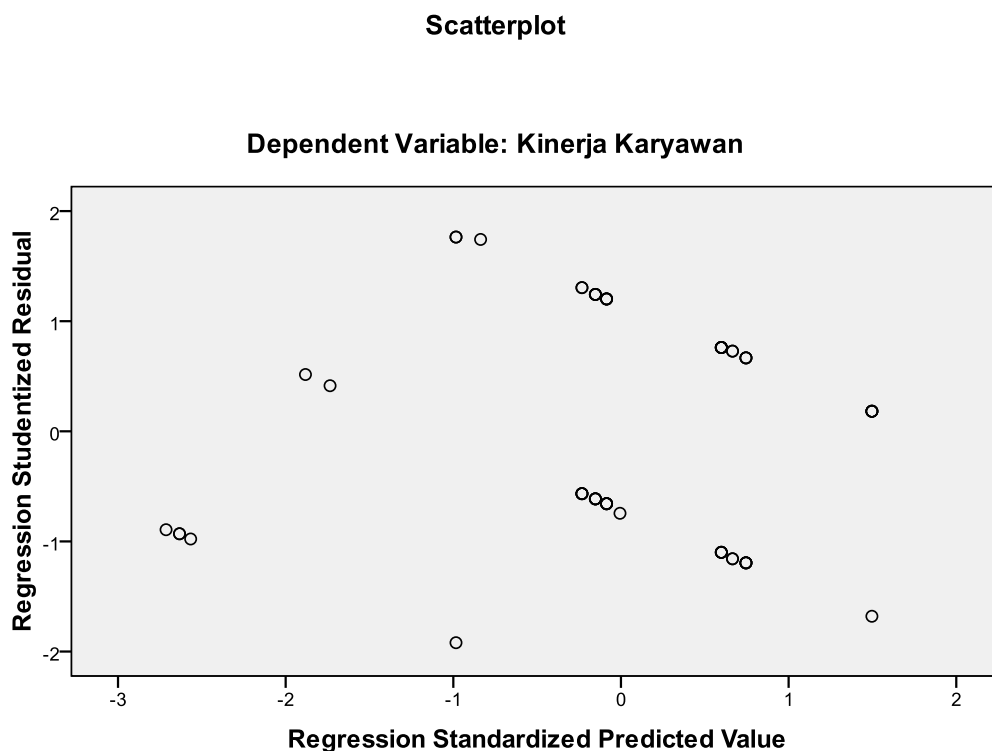
Berdasarkan analisa data pada Tabel 4.9 untuk uji multikolineritas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0.1 dan nilai *variance inflating factor* tidak lebih

besar dari 10. Berdasarkan hasil data tersebut, pada data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.1.3.3 Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residuak dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadiheterokedastisitas.



Gambar 4.17.Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur , serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4.Regresi Linier Berganda

Penelitian ini berusaha untuk melihat pengaruh interaksi antara variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis regresi linier berganda dengan mengevaluasi hasil dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel independen dalam analisis ini ada tiga yaitu, beban kerja,kompensasi,motivasi ,satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.616	4.740		.763	.449
	BebanKerja	.391	.172	.265	2.269	.027
	Kompensasi	.247	.114	.255	2.173	.034
	Motivasi	.311	.119	.298	2.625	.011

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 3,616
2. Beban Kerja = 0,391
3. Kompensasi = 0,247
4. Motivasi = 0,311

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut : $Y = 3,616 + 0,391X_1 + 0,247X_2 + 0,311X_3$ Jadi persamaan diatas bermakna jika :

- a. Konstanta sebesar 3,616 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen beban kerja, kompensasi dan motivasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 3,616.

b. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,391 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,391 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

c. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,247 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,247 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

d. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,311 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,311 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel beban kerja (x_1),Kompensasi (x_2),Motivasi (x_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.255	3.315

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, BebanKerja, Kompensasi
- b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Nilai Koefisien korelasi ganda adalah 0,541, sedangkan R-Square adalah 0,293 atau 0,293%, menunjukkan sekitar 29,30% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (x1) dan kompensasi (x2), motivasi (x3). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi beban kerja (x1) dan kompensasi (x2), motivasi (x3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 29,30 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah :beban kerja (x1), dan kompensasi (x2), motivasi (x3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : $p = p = p = 0 \rightarrow$ beban kerja (x1) kompensasi (x2) dan motivasi (x3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y)

Ha: salah satu $p \neq 0 \rightarrow$ beban kerja (x1) kompensasi (x2) dan motivasi (x3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $<_{a} 0,05$, maka Ho ditolak, namun bila data probabilitas Sig $>_{a} 0,05$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan Uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ = (Tidak ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \rho \neq 0$ = (Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan).

Tabel 4.17.

Tabel Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.213	3	85.071	7.741	.000 ^a
	Residual	615.387	56	10.989		
	Total	870.600	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, BebanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Nilai f pada tabel diatas adalah 7,741 dengan sig 0,000 < α 0,05,menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima,berarti beban kerja (x1) dan kompensasi (x2),motivasi (x3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf α 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja di Rumah Sakit Umum Madani Medan sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai potensi masing-masing variabel independen. Alasan lain untuk uji t adalah untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan terhadap variabel dependen sebagian atau sebagian (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.616	4.740		.763	.449
	BebanKerja	.391	.172	.265	2.269	.027
	Kompensasi	.247	.114	.255	2.173	.034
	Motivasi	.311	.119	.298	2.625	.011

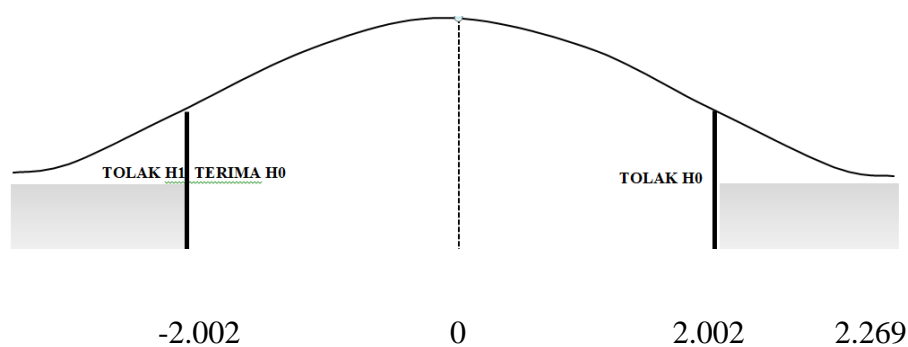
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber spss 24,00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah beban kerja memiliki dampak individu (parsial) terhadap hubungan kinerja karyawan yang besar atau tidak penting. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tahap $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah $t_{hitung} = 2,269$ dan $t_{table} = 2,002$.



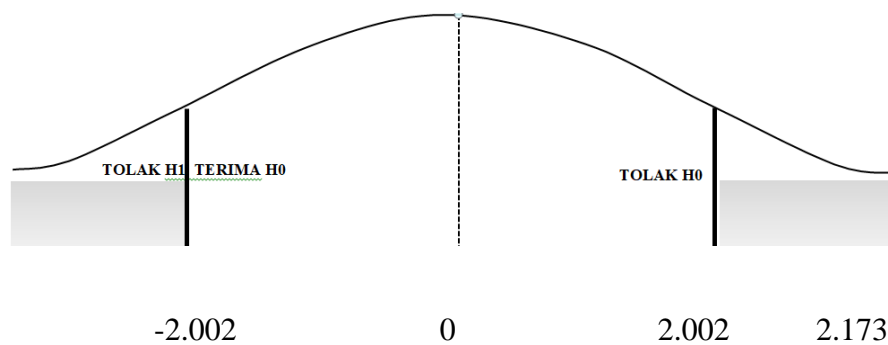
Ho diterima jika : $-2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > 2,002$ atau $t_{hitung} < -2,002$

Nilai untuk variabel beban kerja adalah 2,269 dan dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian lebih besar dari dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0,027 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani.

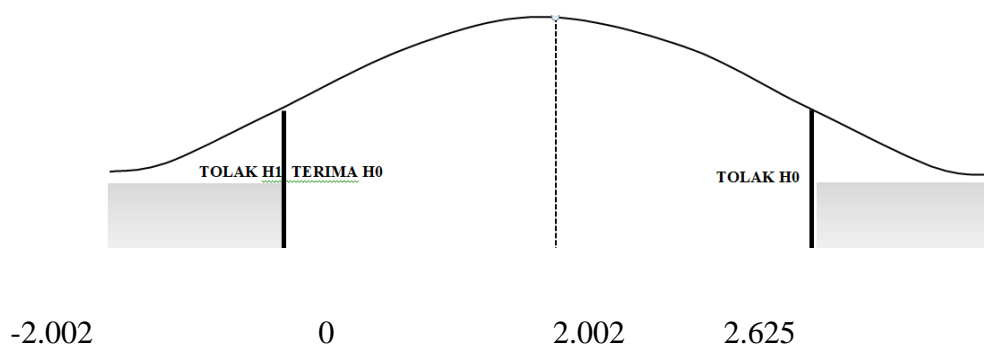
2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah partisipasi organisasi memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan dengan kinerja karyawan secara independen (parsial). Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat 0,05 dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2,002 t_{hitung} 2,173 dan t_{table} 2,002.



3. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah partisipasi organisasi memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan dengan kinerja karyawan secara independen (parsial). Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat 0,05 dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2,002 t_{hitung} 2,625 dan t_{table} 2,002.



4.1.6.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji regresi F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang bermakna dengan variabel dependen sekaligus (Y). Temuan berikut diperoleh berdasarkan hasil analisis data untuk program SPSS versi 24:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.213	3	85.071	7.741	.000 ^a
	Residual	615.387	56	10.989		
	Total	870.600	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, BebanKerja, Kompensasi

ANOVA^b

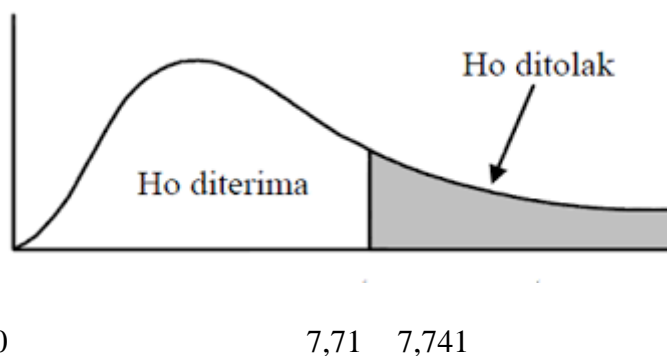
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.213	3	85.071	7.741	.000 ^a
	Residual	615.387	56	10.989		
	Total	870.600	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, BebanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

$$F_{\text{table}} = 60 - 3 - 1 = 56$$

$$F_{\text{hitung}} = 7,741 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 7,71$$



3. Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien keputusan digunakan untuk melihat apakah perbedaan nilai variabel dependen dipengaruhi oleh nilai variabel independen. Koefisien keputusan berada antara 0 dan 1. Semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai R-square hampir sama dengan satu. Hasil metodologisnya adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.255	3.315

a. Predictors: (Constant), Motivasi, BebanKerja,

Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.293 \times 100\%$$

$$= 29,3\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.293 yang berarti 29,3 dan hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan sebesar 29,3% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 29,3\% = 70,7\%$. hal ini menunjukkan 70,7% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan

Temuan penelitian ini mengacu pada hasil penelitian tentang kesesuaian hipotesis, keyakinan dan penelitian sebelumnya yang diberikan oleh hasil penelitian sebelumnya dan kecenderungan perilaku yang perlu dicapai untuk menyelesaikan hal tersebut. Dalam interpretasi hasil laporan ini, ada tiga komponen kunci yang akan dibahas, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 2,269 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.011 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Madani Medan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dimana dengan penambahan beban kerja pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Persaingan dari modal mental yang terbatas adalah beban kerja. Keharusan

melaksanakan dua atau tiga tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan menjadi salah satu penyebab efisiensi beban kerja berkurang.

Bisa jadi jika seseorang menanggung beban kerja yang terlalu berat dan merasa stres, orang tersebut akan frustrasi dengan pekerjaannya. Akibat persaingan yang sangat ketat, beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat pekerja lebih cepat merasa lelah dan khawatir, yang berarti mereka tidak dapat lagi menghargai pekerjaannya.

Menurut Menpan dalam Dhania (2010;16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Artadi, 2015) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hal yang mempengaruhi beban kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Selain itu kondisi pekerjaan mereka yang mereka hadapi menurut mereka memerlukan perhatian lebih, apabila kondisi ini dibiarkan mampu memengaruhi kinerja karyawan semakin menurun, kondisi pekerjaan yang paling memengaruhi mereka adalah kebosanan.

Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: Beban kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari hubungan ekspektasi pekerjaan, lingkungan operasi yang

digunakan sebagai tempat kerja, pengalaman kerja dan keterampilan interpersonal.

Karyawan harus pandai mengatur pikiran mereka sehingga mereka bisa menjaga semangat kerja mereka. Standar pekerjaan yang harus mereka hadapi setiap harinya harus mampu mereka kerjakan sesuai target. Tidak semua karyawan mampu menangani beban kerja yang sama. Berlebihnya beban kerja yang dihadapi oleh karyawan mampu memengaruhi kinerja mereka. Semakin tingginya beban kerja yang mereka hadapi akan mengganggu penyelesaian kerja mereka.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 2,173 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.011 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani medan.

Hal ini berarti kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan lamanya karyawan bekerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniadi, 2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Bagi karyawan upah/gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan atas suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan. Pemberian upah/gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan karyawan untuk perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk kompensasi lainnya berupa insentif. Adanya uang tambahan atau bonus dari hasil kerja karyawan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan juga dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian insentif membuat karyawan merasa lebih dihargai selama mereka bekerja di suatu perusahaan.

Tunjangan juga merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain. Adanya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan semakin nyaman dan betah ketika bekerja di suatu perusahaan, karena

mereka merasa perusahaan tempat mereka bekerja peduli dengan kebutuhan-kebutuhan pokok karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Adanya fasilitas sebagai bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan, karena dalam bekerja dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung membuat pekerjaan karyawan cepat selesai sesuai target.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 2,625 dan t_{table} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.011 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani medan.

Eratnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin baik kinerja yang di hasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmayanti,2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.Pengaruh Beban Kerja,Kompensasi,Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja ,kompensasi,motivasiterhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 7,741dengan tingkat signifikan sebesar 0.011.Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 7,71.Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F dan t_{table} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerja sebesar $0.011 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum madani medan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja, Kompensasi dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Madani adalah sebagai berikut

1. Secara parsial beban kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, dimana $t_{hitung} = 2,269 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, dimana $t_{hitung} = 2,173 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, dimana $t_{hitung} = 2,625 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$.
4. Secara simultan beban kerja kompensasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, dimana $F_{hitung} = 7,741 > F_{tabel} = 7,71$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam penambahan beban kerja pemimpin agar memperhatikan kemampuan kerja setiap karyawan.
2. Pimpinan Rumah Sakit Umum Madani Medan agar lebih mengupayakan pemberian kompensasi terhadap karyawan.
3. Pimpinan Rumah Sakit Umum Madani Medan agar lebih meningkatkan motivasi antar karyawan agar mencapai misi dan tujuan yang diharapkan.
4. Bagi Perusahaan hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan nya dengan memenuhi keinginan karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Sehfudin.2011.Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang.

Bangun,Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga.

Departemen Dalam Negeri.2018.Per Mendam neg no.12 tahun 2018 tentang pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta.

Dhania,Dhini Rama.2010.Pengaruh Stress Kerja,Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja (Studi Pada Medical Respresentatif di Kota Kudus).Kudus: Universitas Muria Kudus.

Ghozali,Imam,2016.*Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*,Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang.

Handoko, T. Hani, (2013). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Kadarisman.2012.*Manajemen Kompensasi*.Jakarta :Raja Grafindo Persada.

Kurniadi,Fajar.2012.Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah.Skripsi Manajemen.Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

Lijian Poltak Sinambella,2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta:Bumi Aksara.

Moekijat.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan.
Bandung :Penerbit : Mandar Maju

Muskamal.(2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*.PKP2A II LAN Makassar. Makassar: KKSDA.

Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia

Rivai, V. (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori KePraktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta = PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sunarso.(2010).Pengaruhkepemimpinan,kedislipinan,Bebankerjadanmotivasikerja terhadap kinerja guru Sekolah.JurnalManagemenSumbeDaya Manusia.Vol4.No.1

- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Bumi Aksara
- Samsudin., & Sadili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schermerhorn, J. J. R. (2010). *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Rajawali Pers, Jakarta.

LAMPIRAN

LEMBAR KUISIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Posisi/Jabatan :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :
5. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawaban menurut pendapat bapak/ibu paling tepat dilaksanakan dengan cara memberikan tanda checklist pada lajur yang tersedia
2. Jawaban atas pertanyaan dibawah ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, tetapi Bapak/Ibu harus menjawab semua pertanyaan yang ada.
3. Jawaban yang tersedia ada lima pilihan yaitu:
 - a. SS : Sangat Setuju Nilai : 5
 - b. S : Setuju Nilai : 4
 - c. KS : Kurang Setuju Nilai : 3
 - d. TS : Tidak Setuju Nilai : 2
 - e. STS : Sangat tidak setuju Nilai : 1

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/I dilajur yang telah disediakan

I. Pernyataan mengenai Beban Kerja (Variable Bebas)/ (X₁)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	target yang dikerjakan sudah tercapai					
2	jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada .					
3	Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
4	Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih mengerti					

II. Pernyataan mengenai Kompensasi (Variabel Bebas)/(X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	gaji sudah sesuai dengan masa kerja					
2	gaji sesuai dengan prestasi kerja					
3	sudah mendapatkan tunjangan sesuai dengan status jabatan					
4	menyediakan fasilitas yang ada sudah sesuai					
5	sudah mendapatkan bonus sesuai yang di harapkan					
6.	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja					
7.	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					

III. Pernyataan mengenai Motivasi (Variable Bebas)/(X₃)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	gaji bisa meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja					
2.	para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai					
3.	pihak badan instansi memberikan penghargaan atas prestasi pegawai					
4.	hubungan kerja yang baik meningkatkan kondisi kerja					
5.	keamanan kerja meningkatkan motivasi pegawai					
6.	Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja					

IV. Pertanyaan mengenai Kinerja : Variabel Terikat (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu tepat waktu					
2	bahwa dalam pemberian tugas, pegawai harus diarahkan dengan jelas					
3	bahwa dengan adanya kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja					
4	bahwa dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas dapat menumbuhkan hasil kerja yang baik					
5	bahwa kemampuan memahami bidang kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai					
6	bahwa hasil kerja yang optimal dapat mempengaruhi Kinerja instansi					

Master Data

No Responden	Total Skor per Variabel			
	Beban Kerja	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
1	16	35	24	24
2	20	35	24	24
3	16	35	30	24
4	20	28	30	30
5	16	28	30	30
6	20	35	30	30
7	20	35	24	24
8	12	28	30	30
9	16	28	30	24
10	20	28	24	30
11	12	28	18	18
12	20	35	24	24
13	20	28	24	30
14	16	35	30	30
15	16	28	30	30
16	16	28	24	30
17	16	28	24	18
18	12	21	24	18
19	16	35	24	30
20	16	35	30	30
21	20	28	24	24
22	16	28	30	24
23	20	35	24	30
24	20	35	30	30
25	16	28	30	30
26	16	35	24	24
27	12	28	18	18
28	16	35	24	30
29	16	35	24	24
30	20	35	24	30
31	12	28	24	24
32	20	35	24	24
33	16	28	30	24
34	20	28	24	24
35	20	35	30	30
36	20	35	24	30
37	16	28	30	30
38	16	35	24	30

39	20	35	30	30
40	16	35	30	24
41	16	28	24	30
42	20	28	30	30
43	16	28	18	24
44	20	35	24	30
45	16	21	18	18
46	20	35	30	24
47	16	35	30	24
48	16	28	30	24
49	20	35	24	30
50	20	28	30	24
51	12	35	30	24
52	16	28	30	24
53	16	35	24	24
54	20	28	24	24
55	16	35	30	30
56	20	28	24	24
57	20	35	24	30
58	16	35	30	24
59	20	28	30	24
60	16	35	24	30

Skor angket untuk variabel X1(Beban kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	50%	14	23,3	15	25,0	1	1,7	0	0,0	60	100
2	25	41,7	25	41,7	10	16,7	0	0,0	0	0,0	60	100
3	36	60,0	17	28,3	3	5,0	4	6,7	0	0,0	60	100
4	34	56,7	15	25,0	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100

Frequency Table

bk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang setuju	15	25.0	25.0	26.7
	Setuju	14	23.3	23.3	50.0
	Sangat setuju	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

bk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	25	41.7	41.7	58.3
	Sangat setuju	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

bk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang setuju	3	5.0	5.0	11.7
	Setuju	17	28.3	28.3	40.0

Sangat setuju	36	60.0	60.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

bk4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	11	18.3	18.3	18.3
Setuju	15	25.0	25.0	43.3
Sangat setuju	34	56.7	56.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Skor angket untuk variabel X2(Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	56,7	9	15,0	8	13,3	4	6,7	5	8,3	60	100
2	36	60,0	10	16,7	14	23,3	0	0,0	0	0,0	60	100
3	38	63,3	12	20,0	9	15,0	1	1,7	0	0,0	60	100
4	42	70,0	10	16,7	7	11,7	1	1,7	0	0,0	60	100
5	44	73,3	5	8,3	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100
6	44	73,3	12	20,0	2	3,3	2	3,3	0	0,0	60	100
7	47	78,3	9	15,0	3	5,0	1	1,7	0	0,0	60	100

Frequency Table

k1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Tidak setuju	4	6.7	6.7	15.0
	Kurang setuju	8	13.3	13.3	28.3
	Setuju	9	15.0	15.0	43.3
	Sangat setuju	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

k2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	14	23.3	23.3	23.3
	Setuju	10	16.7	16.7	40.0
	Sangat setuju	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

k3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7

Kurang setuju	9	15.0	15.0	16.7
Setuju	12	20.0	20.0	36.7
Sangat setuju	38	63.3	63.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

k4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
Kurang setuju	7	11.7	11.7	13.3
Setuju	10	16.7	16.7	30.0
Sangat setuju	42	70.0	70.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

k5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	11	18.3	18.3	18.3
Setuju	5	8.3	8.3	26.7
Sangat setuju	44	73.3	73.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

k6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	3.3	3.3	3.3
Kurang setuju	2	3.3	3.3	6.7
Setuju	12	20.0	20.0	26.7
Sangat setuju	44	73.3	73.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

k7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7

Kurang setuju	3	5.0	5.0	6.7
Setuju	9	15.0	15.0	21.7
Sangat setuju	47	78.3	78.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Skor angket untuk variabel X3(Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48,3	15	25,0	16	26,7	0	0,0	0	0,0	60	100
2	32	53,3	16	26,7	11	18,3	1	1,7	0	0,0	60	100
3	30	50,0	12	20,0	18	30,0	0	0,0	0	0,0	60	100
4	39	65,0	10	16,7	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100
5	43	71,7	8	13,3	8	13,3	1	1,7	0	0,0	60	100
6	38	63,3	15	25,0	7	11,7	0	0,0	0	0,0	60	100

Frequency Table

m1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	16	26.7	26.7	26.7
	Setuju	15	25.0	25.0	51.7
	Sangat setuju	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

m2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang setuju	11	18.3	18.3	20.0
	Setuju	16	26.7	26.7	46.7
	Sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

m3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	18	30.0	30.0	30.0
	Setuju	12	20.0	20.0	50.0

Sangat setuju	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

m4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	11	18.3	18.3	18.3
Setuju	10	16.7	16.7	35.0
Sangat setuju	39	65.0	65.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

m5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
Kurang setuju	8	13.3	13.3	15.0
Setuju	8	13.3	13.3	28.3
Sangat setuju	43	71.7	71.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

m6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	7	11.7	11.7	11.7
Setuju	15	25.0	25.0	36.7
Sangat setuju	38	63.3	63.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Skor angket untuk variabel Y(Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48,3	14	23,3	17	28,3	0	0,0	0	0,0	60	100
2	32	53,3	19	31,7	8	13,3	1	1,7	0	0,0	60	100
3	29	48,3	12	20,0	19	31,7	0	0,0	0	0,0	60	100
4	42	70,0	8	13,3	10	16,7	0	0,0	0	0,0	60	100
5	45	75,0	10	16,7	5	8,3	0	0,0	0	0,0	60	100
6	39	65,0	10	16,7	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100

Frequency Table

ki1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	17	28.3	28.3	28.3
	Setuju	14	23.3	23.3	51.7
	Sangat setuju	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ki2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang setuju	8	13.3	13.3	15.0
	Setuju	19	31.7	31.7	46.7
	Sangat setuju	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ki3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang setuju	19	31.7	31.7	31.7
	Setuju	12	20.0	20.0	51.7
	Sangat setuju	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ki4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	16.7	16.7	16.7
	Setuju	8	13.3	13.3	30.0
	Sangat setuju	42	70.0	70.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ki5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	10	16.7	16.7	25.0
	Sangat setuju	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ki6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	11	18.3	18.3	18.3
	Setuju	10	16.7	16.7	35.0
	Sangat setuju	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Validitas dan Reliabilitas

Beban Kerja

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.707	.713	4

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bk1	84.87	78.120	.510	.653
bk4	74.87	51.499	.685	.504
bk2	70.80	63.062	.462	.669
bk3	75.67	75.057	.375	.711

Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.839	.848	7

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	160.00	244.966	.641	.815
k2	145.80	213.062	.632	.811
k3	150.47	239.085	.494	.831
k4	149.87	204.947	.693	.800
k5	160.00	244.966	.641	.815
k6	145.80	213.062	.632	.811
k7	150.47	239.085	.494	.831

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.817	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	128.67	163.540	.626	.925	.762
m2	119.00	148.621	.597	.875	.758
m3	119.07	149.857	.535	.874	.773
m4	118.40	129.214	.688	.518	.734
m5	128.53	162.878	.620	.928	.762
m6	114.33	155.609	.384	.427	.815

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.866	.870	6

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ki1	114.83	571.385	.422	.879
ki2	109.30	410.769	.862	.804
ki3	109.10	393.197	.857	.804
ki4	108.97	434.723	.789	.820
ki5	115.57	592.875	.453	.880
ki6	105.40	376.869	.724	.844

Uji Validitas Instrumen Beban Kerja

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja			

BK1	0,510	0,361	Valid
BK2	0,685	0,361	Valid
BK3	0,462	0,361	Valid
BK4	0,375	0,361	Valid

Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi			
K1	0,641	0,361	Valid
K2	0,632	0,361	Valid
K3	0,494	0,361	Valid
K4	0,693	0,361	Valid
K5	0,641	0,361	Valid
K6	0,632	0,361	Valid
K7	0,494	0,361	Valid

Uji Validitas Instrumen Motivasi

Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi			
M1	0,626	0,361	Valid
M2	0,597	0,361	Valid
M3	0,535	0,361	Valid
M4	0,688	0,361	Valid
M5	0,620	0,361	Valid
M6	0,384	0,361	Valid

Uji Validitas Instrumen Kinerja

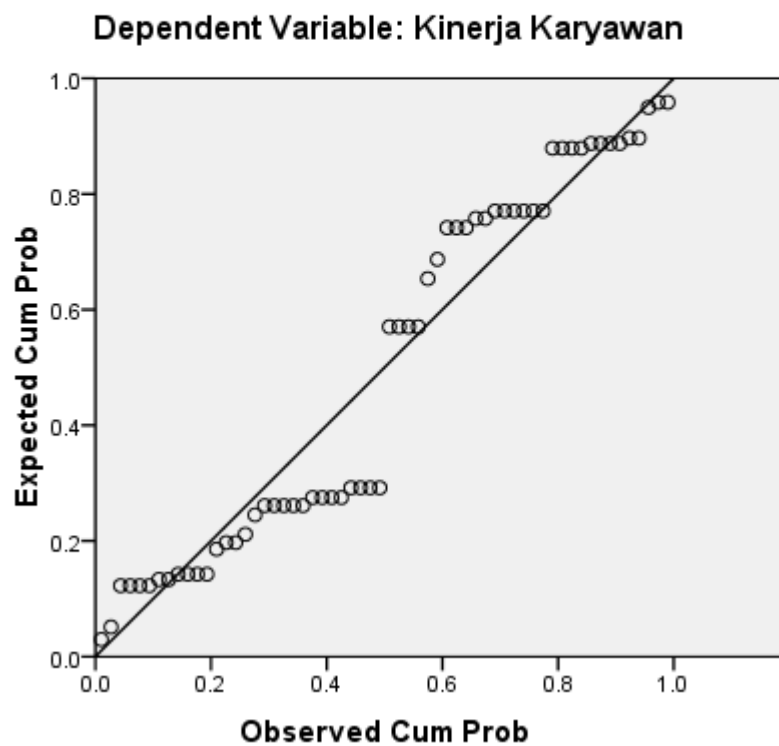
Item Pernyataan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja			
Ki1	0,422	0,361	Valid
Ki2	0,862	0,361	Valid
Ki3	0,857	0,361	Valid
Ki4	0,789	0,361	Valid
Ki5	0,453	0,361	Valid

Ki6	0,724	0,361	Valid
-----	-------	-------	-------

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,707	Reliabel
Kompensasi	0,839	Reliabel
Motivasi	0,799	Reliabel
Kinerja	0,866	Reliabel

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

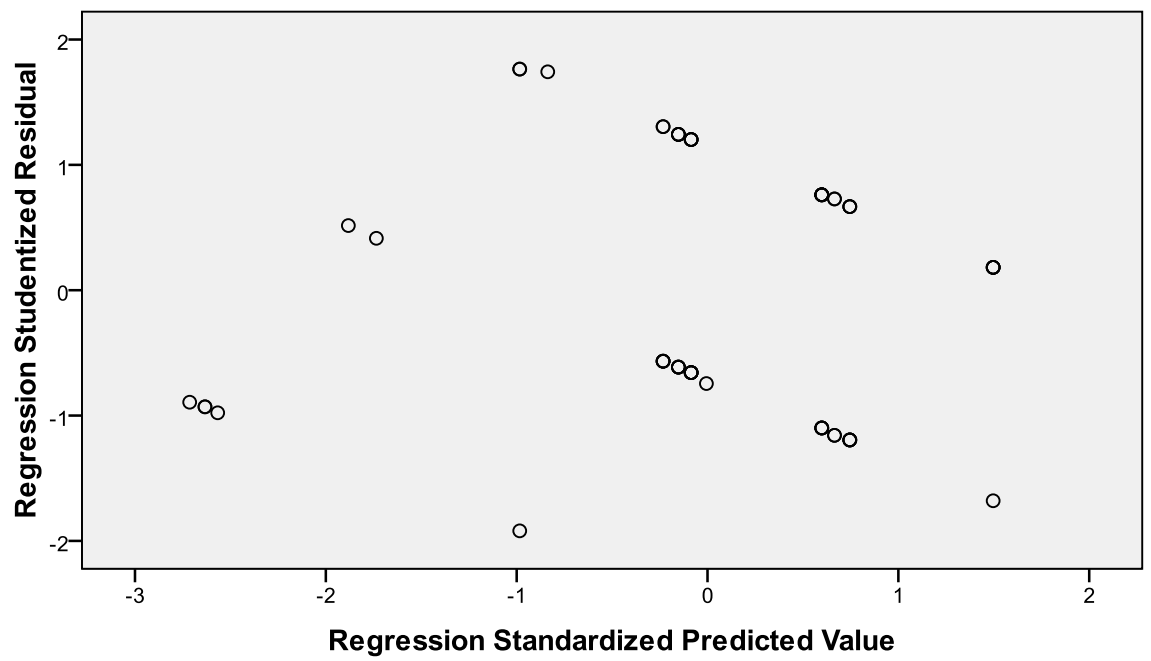


Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.616	4.740		.763	.449	-5.879	13.111		
	BebanKerja	.391	.172	.265	2.269	.027	.046	.736	.927	
	Kompensasi	.247	.114	.255	2.173	.034	.019	.475	.914	
	Motivasi	.311	.119	.298	2.625	.011	.074	.549	.979	

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
BebanKerja	.927	1.078
Kompensasi	.914	1.094
Motivasi	.979	1.022

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.255	3.315

a. Predictors: (Constant), Motivasi, BebanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.264	3.163		5.458	.000
	BebanKerja	.523	.181	.355	2.888	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.129	3.736		4.049	.000
	Kompensasi	.356	.118	.368	3.013	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.598	3.405		4.874	.000
	Motivasi	.369	.128	.353	2.876	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.598	3.405		4.874	.000
	Motivasi	.369	.128	.353	2.876	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.213	3	85.071	7.741	.000 ^a
	Residual	615.387	56	10.989		
	Total	870.600	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, BebanKerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.616	4.740		.763	.449
	BebanKerja	.391	.172	.265	2.269	.027
	Kompensasi	.247	.114	.255	2.173	.034
	Motivasi	.311	.119	.298	2.625	.011

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.111	3.623

a. Predictors: (Constant), BebanKerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 ^a	.135	.120	3.603

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.353 ^a	.125	.110	3.624

a. Predictors: (Constant), Motivasi

No.Res	Jawaban Responden				TOTAL SKOR
	X1 beban kerja	X2 kompensasi	X3 motivasi	Y kinerja karyawan	
1	4	5	4	4	17
2	5	3	5	4	17
3	4	5	5	4	18
4	5	4	5	5	19
5	4	4	5	5	18
6	5	5	5	5	20
7	4	5	4	4	17
8	3	4	5	5	17
9	5	5	5	4	19
10	5	4	4	5	18
11	4	5	3	5	17
12	5	3	4	4	16
13	5	4	3	5	17
14	4	5	5	5	19
15	4	4	5	5	18
16	4	5	4	5	18
17	5	4	4	4	17
18	3	5	4	5	17
19	4	5	4	5	18
20	4	5	5	5	19
21	5	4	4	4	17
22	5	5	4	4	18
23	5	5	4	5	19
24	5	5	5	5	20
25	4	4	5	5	18
26	4	5	4	4	17
27	4	5	3	5	17
28	4	4	4	5	17
29	4	5	4	4	17
30	5	5	5	5	20
31	5	3	4	4	16
32	5	5	4	4	18
33	4	4	5	4	17
34	5	5	4	4	18
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	4	4	5	5	18
38	4	4	4	5	17
39	5	5	5	5	20
40	4	5	5	5	19
41	4	4	4	5	17
42	4	4	5	5	18
43	5	5	3	4	17
44	4	5	4	5	18
45	4	5	3	5	17
46	5	5	5	4	19
47	4	5	5	4	18
48	4	4	5	5	18
49	5	5	5	5	20
50	5	4	5	4	18

Uji tabel t

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576