



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMPENSASI  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT  
DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT  
DAERAH BALUNG KABUPATEN JEMBER**

**The Effect of Working Capability, Compensation and Motivation to  
Performances of Nurse in The Inpatient Installation of  
Balung Regional Hospital in Jember Regency**

**SKRIPSI**

Oleh  
Ratih Tri Wahyuningsih  
NIM 110810201034

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2015**



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMPENSASI  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT  
DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT  
DAERAH BALUNG KABUPATEN JEMBER**

**The Effect of Working Capability, Compensation and Motivation to  
Performances of Nurse in The Inpatient Installation of Balung Regional  
Hospital in Jember Regency**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh  
Ratih Tri Wahyuningsih  
NIM 110810201034

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI  
2015**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Ratih Tri Wahyuningsih  
NIM : 110810201034  
Jurusan : Manajemen  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Intalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 26 Agustus 2015

Yang menyatakan,

Materai

Ratih Tri Wahyuningsih

NIM : 110810201034

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMPENSASI  
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT  
DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT  
DAERAH BALUNG KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Ratih Tri Wahyuningsih

NIM : 110810201034

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 10 September 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.

NIP. 196903291993032001

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 195509191985031003

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1- Manajemen

Dr.Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M.

NIP. 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT  
INAP RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa : Ratih Tri Wahyuningsih**

**NIM : 110810201034**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

**30 September 2015**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dra.Hj. Sudarsih M.Si : (.....)**  
**NIP. 1962121992012001**

**Sekretaris : Prof.Tatang Ary Gumanti M.Bus.Acc.Ph.D. : (.....)**  
**NIP. 196611251991031002**

**Anggota : Drs.Didik Pudjo Musmedi M.S. : (.....)**  
**NIP. 196102091986031001**

Pas foto  
4 x 6  
Sesuai ijazah

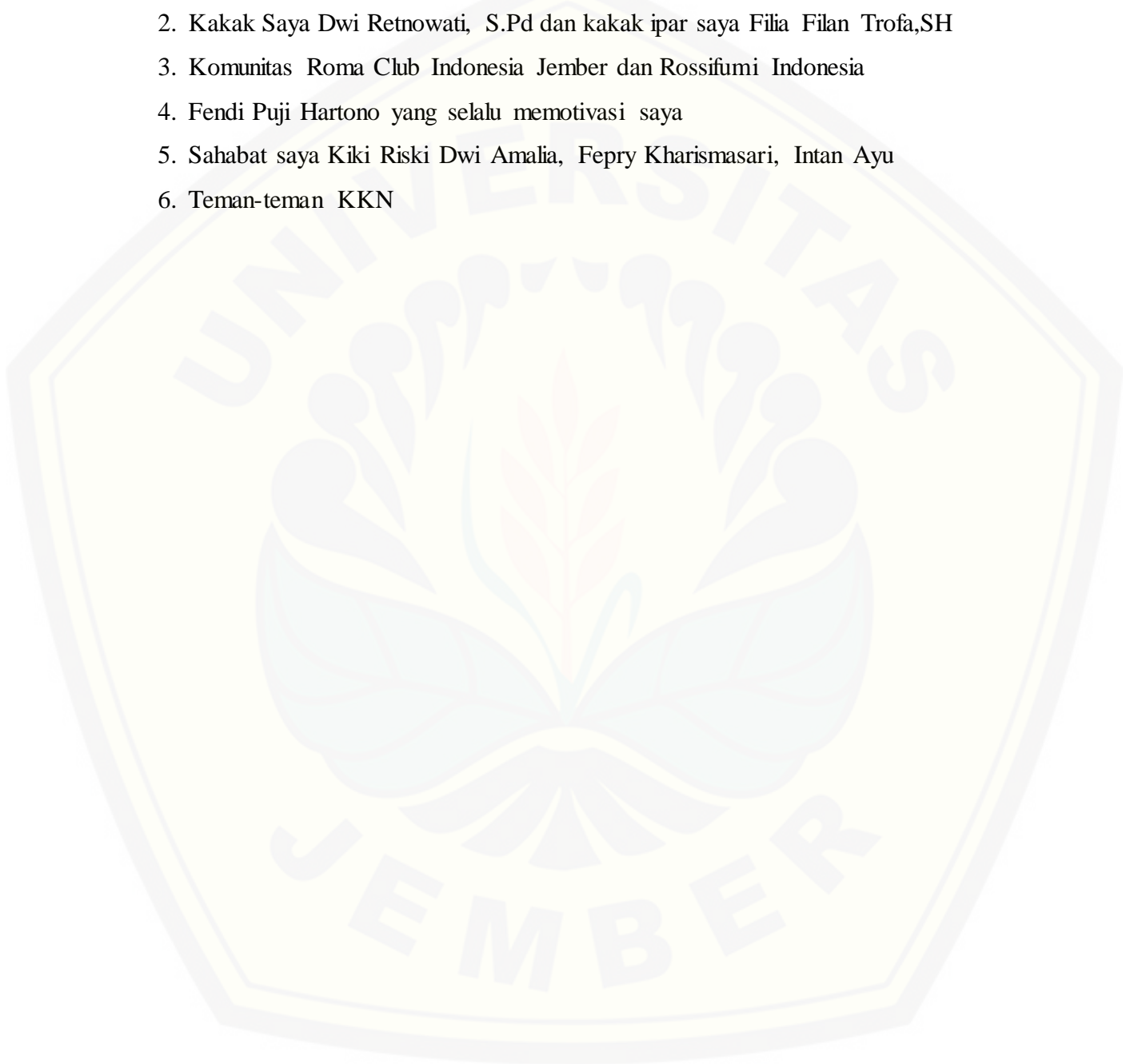
Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

**Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si.**  
**NIP. 196306141990021001**

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

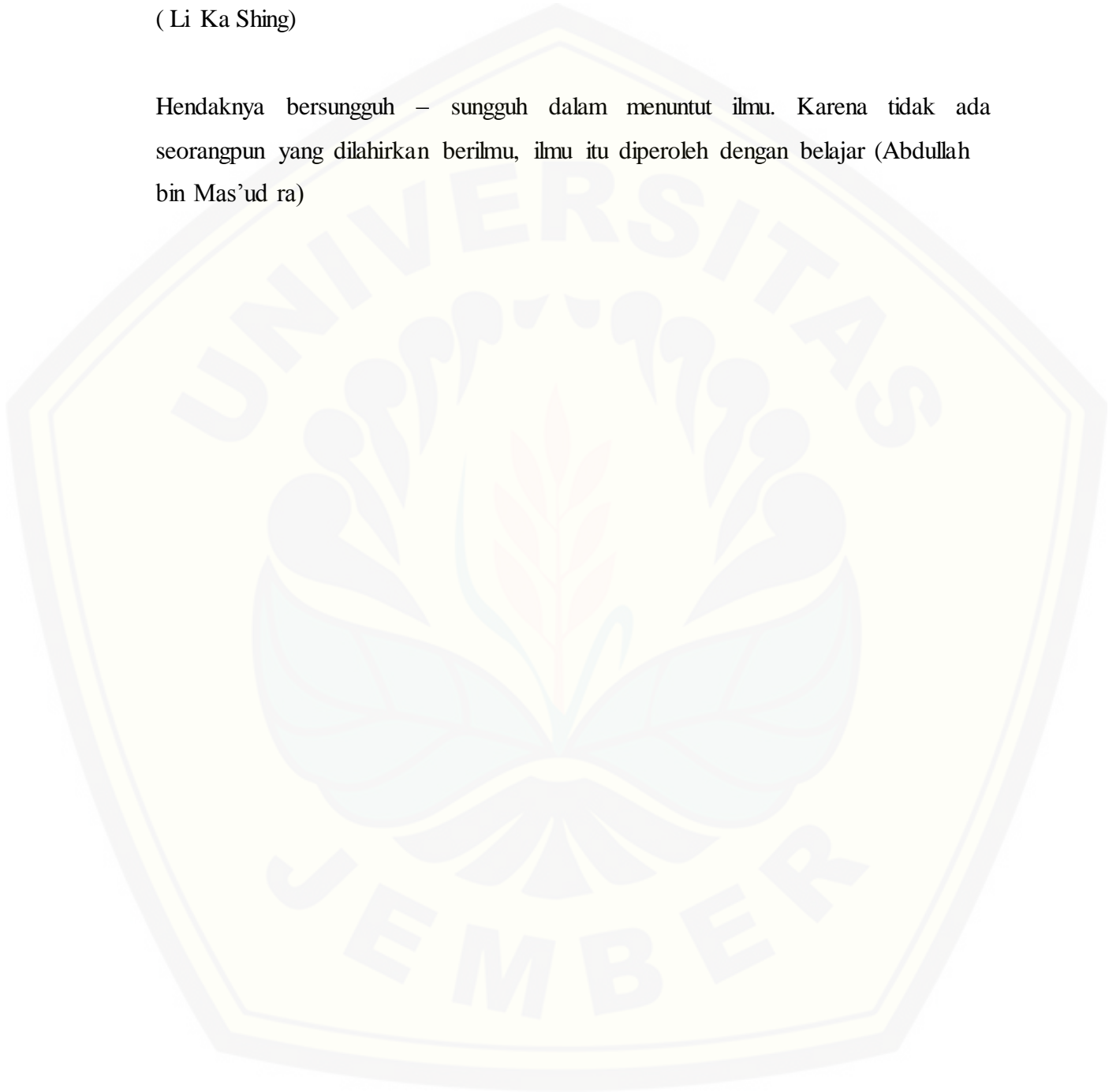
1. Kedua orang tua tercinta, Alm Sulianto, SP dan Almh Susilowati
2. Kakak Saya Dwi Retnowati, S.Pd dan kakak ipar saya Fila Filan Trofa,SH
3. Komunitas Roma Club Indonesia Jember dan Rossifumi Indonesia
4. Fendi Puji Hartono yang selalu memotivasi saya
5. Sahabat saya Kiki Riski Dwi Amalia, Fepry Kharismasari, Intan Ayu
6. Teman-teman KKN



**MOTTO**

Hidup itu bisa didesain, karir bisa direncanakan, kebahagiaan bisa dipersiapkan  
(Li Ka Shing)

Hendaknya bersungguh – sungguh dalam menuntut ilmu. Karena tidak ada  
seorangpun yang dilahirkan berilmu, ilmu itu diperoleh dengan belajar (Abdullah  
bin Mas'ud ra)



## RINGKASAN

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG KABUPATEN JEMBER;** Ratih Tri Wahyuningsih; 110810201034; 2015; 74 halaman ; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Tingginya harapan masyarakat akan pelayanan prima yang selama ini belum dapat ditemukan di beberapa rumah sakit serta semakin terbukanya kompetisi yang semakin ketat, menuntut rumah sakit untuk mengembangkan strategi untuk sumber daya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tepat dalam memberikan pelayanan prima. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja perawat, kompensasi terhadap kinerja perawat dan motivasi terhadap kinerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung sebanyak 102 perawat. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 82 perawat dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan  $Y = 0,152 + 0,613 X_1 + 0,942 X_2 + 0,250 X_3$ . Besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu : koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja 61,3%, artinya bahwa variabel kemampuan kerja cukup besar terhadap peningkatan kinerja perawat maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 94,2% artinya bahwa variabel kompensasi sangat besar terhadap peningkatan kinerja perawat maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja perawat.



perawat dan koefisien regresi motivasi sebesar 25% artinya bahwa variabel motivasi cukup besar terhadap peningkatan kinerja perawat maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar  $2,686 > t_{tabel} (1,665)$  sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi adalah sebesar  $3,449 > t_{tabel} (1,665)$  sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi adalah sebesar  $2,752 > t_{tabel} (1,665)$  sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

Simpulan penelitian ini adalah kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung berarti kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi yang diterima oleh perawat sesuai harapan maka akan membuat kinerja perawat lebih baik. Variabel berikutnya adalah motivasi yang dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja perawat, dan sebaliknya semakin kurang/rendah motivasi kerja, maka kinerja perawat juga semakin rendah. Dengan demikian, ketiga variabel yang diteliti memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat dan dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan bagi RSD Balung.

## SUMMARY

**The Effect of Working Capability, Compensation and Motivation to Performances of Nurse in The Inpatient Installation of Balung Regional Hospital in Jember Regency ;** Ratih Tri Wahyuningsih ; 110810201034 ; 2015 ; 74 pages, Department of Management Faculty of Economics Jember University.

Hospital is an individual health serving institution than provide inpatient, outpatient and emergency. People have high expectation of getting excellent services that never found in other hospitals and a tight competition. Those reasons force the hospital to develop human resources management strategy and increase the quality of human resources in giving excellent services. One of important profession in hospital is a nurse. The objectives of this research are to analyze the effect of working ability on compensation and the positive motivation on nurse's working performance. The population of this research is the nurses in care unit of local hospital in Balung. The amount is 102 nurses. This research takes 82 nurses by using stratified proportional random sampling. This research applies primary data and secondary data. The data analysis method uses multiple linear regression analysis.

The result of multiple linear regression analysis shows similar  $Y = 0,152 + 0,613 X_1 + 0,942 X_2 + 0,250 X_3$ . The high effect of each independent variable to the dependent variable is the regression coefficient to the working capability 61,3% that means working capability variable is big enough to the enhancement nurses' performance that cause positive effect of nurses' working performance. The value of compensation regression is 94,2%. It means big compensation variable to the enhancement nurses' performance that produce positive effect of nurses' working performance. The coefficient motivation regression is 25% that means motivation variable is big enough to the enhancement nurses' working performance. It gives positive effect to the nurses' working performance. Value  $t_{arithmetic}$  to working ability variable is  $2,686 > t_{table}$  (1,665) so the nol hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and alternative hypothesis ( $H_a$ ) is

accepted. Value  $t_{arithmetic}$  to compensation variable is  $3,449 > t_{table}$  (1,665) so the nol hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted. Value  $T_{arithmetic}$  for motivation variable is  $2,752 > t_{table}$  (1,665) so the nol hypothesis hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted.

The conclusion of this research is working capability have positive effect and significant to the performance of nurse in the inpatient installation of Balung regional hospital. It means that working capability can increase working performance in the inpatient installation of Balung regional hospital. Compensation also has positive effect and significant to performance of nurse in the inpatient installation of Balung regional hospital. It can be concluded that nurses are satisfied if the compensation that they have been received is appropriate with their expectation. It can cause a better working performance. Motivation has positive effect and significant to the performance of nurse in the inpatient installation of Balung regional hospital. A higher working motivation means a higher working motivation and vice versa. A lower working motivation can cause lower nurse's working performance. Therefore, the three variables which is researched have positive contributions to performance of nurse' and can be used as reference in taking decision for Balung Regional Hospital

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan dari pada kemampuan penulis tetapi berkat pertolongan ALLAH SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- a. Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- b. Drs.Muhammad Syaharudin M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- c. Dr.Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
- d. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- e. Kedua orang tuaku Almarhum Sulianto,SP dan Almarhumah Susilowati yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan doa selama ini
- f. Kakak-kakakku tercinta Sulis Ika Setyowati, Dwi Retnowati, S.Pd dan kakak ipar saya Filia Filan Trofa,SH. Terima kasih atas kasih sayang, dukungan doa, perhatian dan bantuannya yang telah diberikan untuk penulis selama ini.

- g. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2011
- h. Seluruh staf dan perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember, terima kasih telah memberikan bantuan informasi dan doa kepada penulis
- i. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 26 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Perumusan Masalah</b> .....	5
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
<b>2.1 Tinjauan Teori</b> .....	8
2.1.1 Kemampuan Kerja.....	8
2.1.2 Kompensasi.....	10
2.1.3 Motivasi.....	12
2.1.4 Kinerja.....	19
2.1.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja .....	22
2.1.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	23
2.1.7 Kemampuan Motivasi Terhadap Kinerja.....	23

2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Konseptual.....	27
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel.....</b>	<b>32</b>
3.2.1 Populasi.....	32
3.2.2 Sampel.....	33
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>34</b>
3.3.1 Jenis Data.....	34
3.3.2 Sumber Data .....	34
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>35</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>36</b>
<b>3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....</b>	<b>36</b>
3.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel.....	38
<b>3.7 Uji Instrumen Data.....</b>	<b>39</b>
3.7.1 Uji Validitas.....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7.3 Uji Normalitas Data.....	40
<b>3.8 Analisis Regresi Berganda .....</b>	<b>40</b>
<b>3.9 Metode Analisis Data .....</b>	<b>41</b>
3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	41
<b>3.10 Uji Hipotesis .....</b>	<b>42</b>
<b>3.11 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>45</b>
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	47
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Daerah Balung.....	47
4.1.2 Visi, Misi, Value, Motto dan Komitmen RSD Balung.....	48

4.1.3 Struktur Organisasi.....	49
<b>4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian .....</b>	<b>50</b>
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia.....	51
4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
4.2.4 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.2.5 Deskripsi Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	53
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>53</b>
4.3.1 Kemampuan Kerja (X1) .....	54
4.3.2 Kompensasi (X2).....	55
4.3.3 Motivasi (X3) .....	56
4.3.4 Kinerja (Y).....	57
<b>4.4 Hasil Analisis Data .....</b>	<b>59</b>
4.4.1 Uji Instrumen Data .....	60
4.4.2 Analisis Regresi Berganda .....	62
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.4.4 Hasil Pengujian Statistik .....	66
<b>4.5 Pembahasan.....</b>	<b>68</b>
4.5.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Perawat.....	68
4.5.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat.....	69
4.5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat.....	70
<b>4.6 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>71</b>
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>

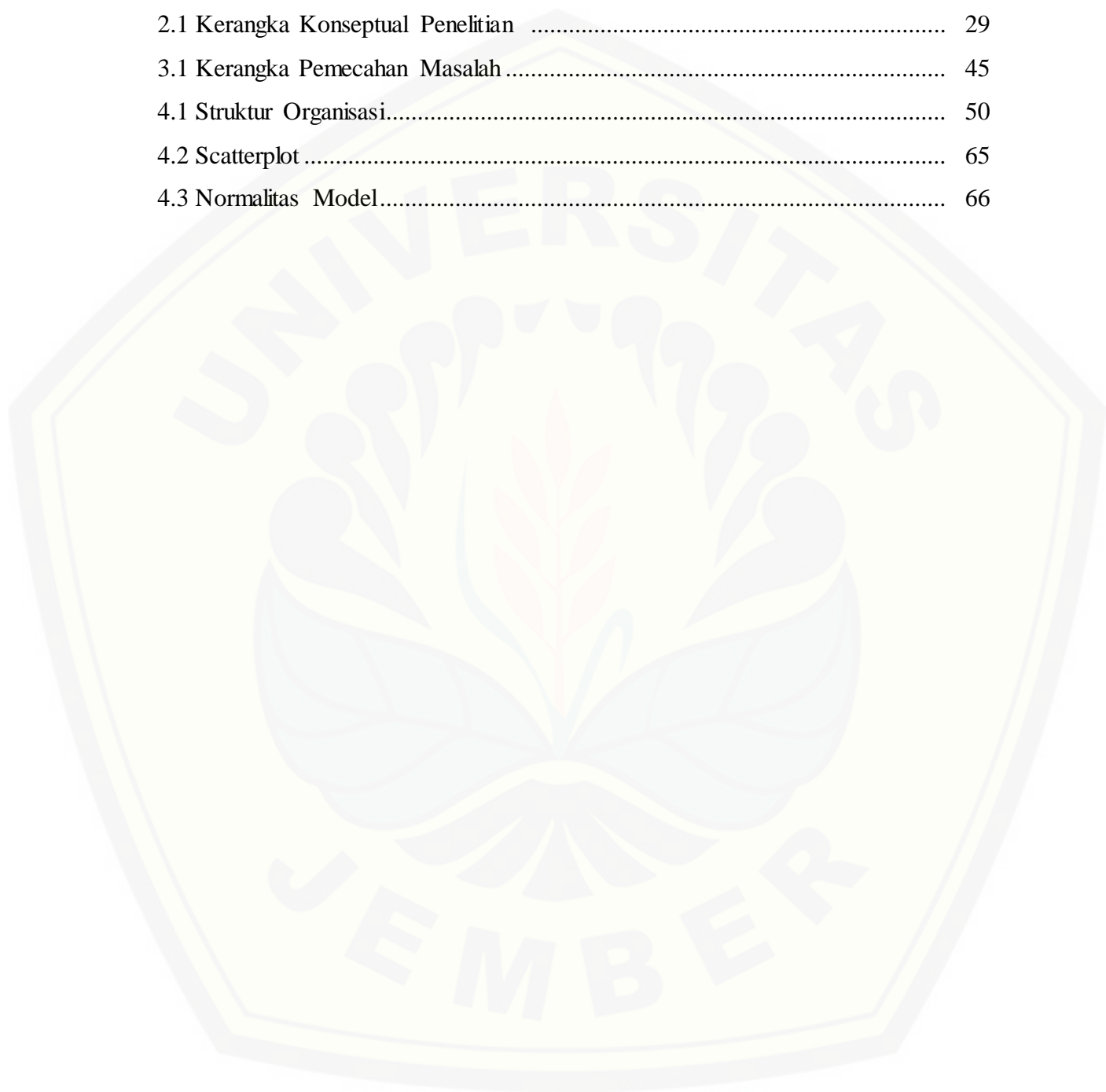


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	24
3.1 Jumlah Populasi.....	32
3.2 Jumlah Sampel.....	34
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Perawat.....	51
4.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia.....	51
4.3 Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
4.4 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.5 Deskripsi Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	53
4.6 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor tentang Kemampuan Kerja.....	54
4.7 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor tentang Kompensasi.....	55
4.8 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor tentang Motivasi.....	56
4.9 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor tentang Kinerja Perawat.....	58
4.10 Hasil Uji Validitas Data.....	60
4.11 Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	61
4.12 Uji Normalitas Data dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	62
4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	62
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	64

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	29
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	45
4.1 Struktur Organisasi.....	50
4.2 Scatterplot .....	65
4.3 Normalitas Model.....	66



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1 Kuisisioner Penelitian .....	77
2 Database Kuisisioner.....	83
3 Hasil <i>Output SPSS 16.0</i> Distribusi Frekuensi .....	90
4 Hasil <i>Output SPSS 16.0</i> Uji Validitas Kuisisioner Variabel.....	97
5 Hasil <i>Output SPSS 16.0</i> Uji Reliabilitas Variabel.....	100
6 Hasil <i>Output SPSS 16.0</i> Uji Normalitas Data.....	102
7 Hasil <i>Output SPSS 16.0</i> Analisis Regresi Linier Berganda .....	102
8 Hasil <i>Output SPSS 16.0</i> Uji Asumsi Klasik.....	103
9 t tabel.....	105
10 r tabel.....	107

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010). Tingginya harapan masyarakat akan pelayanan prima yang selama ini belum dapat ditemukan di beberapa rumah sakit serta semakin terbukanya kompetisi yang semakin ketat, menuntut rumah sakit untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tepat dalam memberikan pelayanan prima. Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit terdiri dari tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga farmasi, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik dan tenaga keteknisian medis (PP 32 Tenaga Kesehatan, 1996). Tanpa sumber daya manusia tersebut aktivitas rumah sakit (pelayanan kesehatan) tidak dapat berjalan. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah perawat karena selain jumlahnya yang dominan (55 - 65%), perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Tenaga keperawatan yang memiliki kinerja baik, dapat menunjang pembangunan kesehatan masyarakat. Pembangunan kesehatan masyarakat yang ditunjang mengutamakan keselamatan pasien seperti pemberian obat kepada pasien harus tepat untuk menghindari insiden yang tidak diinginkan. Hal tersebut menuntut rumah sakit untuk meningkatkan kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan teknis dan moral perawat.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dilihat dari sudut sumber daya manusia, kemampuan mempunyai pengaruh dalam mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kemampuan perawat rumah sakit dalam melayani pasien merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian serius karena menyangkut kehidupan pasien itu sendiri. Tinggi rendahnya kemampuan kerja perawat rumah

sakit dapat diukur dari sejauh mana efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan mampu memperbaiki keadaan rumah sakit ke arah yang lebih baik.

Faktor penting lainnya yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah kompensasi. Menurut Martoyo (1990:98), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non-financial*). Kompensasi penting bagi perawat karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kompensasi dikelola secara benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya, menarik perawat potensial, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, jika kompensasi tidak dikelola dengan benar dapat menyebabkan kinerja perawat menurun atau mereka mencari alternatif pekerjaan lain. Cara menahan perawat yang baik, pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian kompensasi di dalam organisasi demi kesejahteraan perawat dan meningkatkan kinerja perawat sehingga tujuan organisasi tercapai.

Selain faktor kemampuan dan kompensasi, masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja yaitu motivasi. Menurut Berkowitz *et al.* (dalam Purnamie, 2014:29), motivasi diartikan sebagai motif manusia yang merupakan kebutuhan, keinginan atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau menanggapi sesuatu. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan hasil pembelajaran (percaya diri dan rasa suka), sehingga motivasi sebagai tenaga yang menyebabkan suatu perilaku yang memuaskan kebutuhan.

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan dan sasaran unit organisasi. Fungsi perawat dalam melakukan kinerja yaitu membantu pasien yang sedang sakit, melaksanakan aktivitas secara mandiri dengan menggunakan kekuatan, kemauan, atau pengetahuan yang dimiliki. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Asuhan keperawatan berkualitas berorientasi kepada *outcome* pasien yang lebih baik. Jika

kinerja perawat baik maka pasien yang sedang dirawat atau yang pernah dirawat akan merasa senang karena harapan kebutuhan pasien terpenuhi sehingga citra rumah sakit tersebut akan baik, apabila kinerja perawat menurun maka dapat mencapai titik yang mengakibatkan organisasi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal tersebut perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan oleh rumah sakit untuk mengantisipasi penurunan kinerja perawat. Mangkunegara (dalam Purnamie, 2014:74) mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Rumah Sakit Daerah Balung adalah salah satu Badan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (BAPELKEMAS) di Kabupaten Jember. Badan ini bergerak dalam bidang jasa khususnya bidang jasa kesehatan. Visi Rumah Sakit Daerah Balung yaitu ingin mewujudkan Rumah Sakit Balung yang prima, professional dan modern di bidang pelayanan kesehatan. Diantara banyak instalasi pelayanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit, instalasi rawat inap adalah instalasi yang banyak bersentuhan dengan pasien sebagai *customer*. Pasien yang ada di Instalasi Rawat Inap adalah pasien yang memerlukan pelayanan kompleks selama 24 jam, terus menerus selama dirawat di RSD Balung dan pegawai rumah sakit yang konstan merawat pasien sepanjang hari adalah perawat.

Perawat yang profesional adalah perawat yang sesuai dengan standart, perawat yang dapat memuaskan pelayanannya, dan menerapkan etika profesional keperawatan. Dalam melaksanakan ataupun menjalankan tugasnya, perawat memerlukan suatu proses yang disebut proses keperawatan. Proses keperawatan digunakan untuk membantu perawat melakukan praktik keperawatan secara sistematis dalam memecahkan masalah keperawatan. Dengan menggunakan metode ini, perawat dapat mendemonstrasikan tanggung gugat dan tanggung jawab pada klien, sehingga kualitas praktik keperawatan dapat ditingkatkan. Dalam melaksanakan proses keperawatan seorang perawat harus memiliki persyaratan kemampuan sebagai berikut : (1) Kecakapan intelektual yang

memungkinkan perawat mampu untuk membuat keputusan dan berpikir kritis dalam memecahkan masalah klien, (2) kecakapan dalam perilaku dan hubungan antar manusia, memudahkan perawat dalam menciptakan hubungan baik dengan klien, keluarga, dan anggota tim kesehatan lainnya. Disini sangat dituntut pada kemampuan berkomunikasi secara terapeutik dan berperilaku, (3) Kecakapan dalam kemampuan teknis keperawatan, merupakan kunci keberhasilan dalam memberikan asuhan keperawatan, mulai dari pengkajian, merumuskan diagnosa keperawatan, menyusun rencana keperawatan, melaksanakan tindakan dan prosedur keperawatan secara menyeluruh meliputi kebutuhan bio-psiko-sosio-spiritual klien serta mengevaluasi hasil tindakan keperawatan. (Standar Kompetensi Perawat Indonesia, 2005), namun persyaratan kemampuan keperawatan belum terpenuhi di RSD Balung.

Hal tersebut didukung oleh fenomena yang terjadi pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung yaitu berdasarkan informasi BERITAJATIM.COM tanggal 29 Januari tahun 2015, infus yang digunakan oleh pasien lepas jam enam pagi sehingga keluarga pasien melapor kepada perawat tetapi baru ditangani oleh perawat jam empat sore. Hal tersebut terjadi hanya karena ada perbedaan nama di kartu penerima jaminan kesehatan masyarakat sehingga perawat kurang tanggap terhadap keluhan pasien tersebut. Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan dengan Komite Keperawatan Instalasi Rawat Inap RSD Balung diketahui bahwa masih terdapat perawat yang belum mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan lengkap, misalnya saat pengkajian tidak dilakukan secara menyeluruh hanya mencantumkan data yang umum, melakukan tindakan keperawatan tapi tidak dicatat.

Motivasi dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit agar dapat bekerja dengan baik. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya rumah sakit tidak hanya mengharapkan perawat yang mampu, cakap dan terampil, tetapi perawat mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi awal bahwa perawat kurang

memiliki tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan, masih terdapat perawat sibuk dengan kegiatan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan misalnya membaca koran atau majalah, bermain *game* di komputer.

Simamora (2004:68) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial penting bagi perawat karena dapat memenuhi kebutuhan perawat secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Perawat juga berharap agar kompensasi yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial. Kompensasi hendaknya memastikan perlakuan adil terhadap perawat. Apabila sistem kompensasi mampu menciptakan kondisi seperti di atas diharapkan perawat akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut diharapkan kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember.

## 1.2 Perumusan Masalah

Tenaga keperawatan yang memiliki kinerja baik, dapat menunjang pembangunan kesehatan masyarakat. Pembangunan kesehatan masyarakat yang ditunjang mengutamakan keselamatan pasien seperti pemberian obat kepada pasien harus tepat untuk menghindari insiden yang tidak diinginkan. Hal tersebut menuntut rumah sakit untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Perawat membutuhkan kompensasi karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kompensasi dikelola secara benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya, menarik perawat potensial, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, jika kompensasi tidak dikelola dengan benar dapat menyebabkan kinerja perawat menurun atau mereka mencari alternatif pekerjaan lain. Cara menahan perawat yang baik, pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian kompensasi di dalam organisasi demi kesejahteraan perawat dan meningkatkan kinerja perawat sehingga tujuan organisasi tercapai. Semua



karyawan termasuk perawat pada dasarnya juga membutuhkan motivasi dalam menjalankan tugas setiap hari. Pada dasarnya rumah sakit tidak hanya mengharapkan perawat yang mampu, cakap dan terampil, tetapi perawat mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka penelitian ini dapat diuraikan suatu perumusan masalah sebagai berikut.

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember?
- c. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

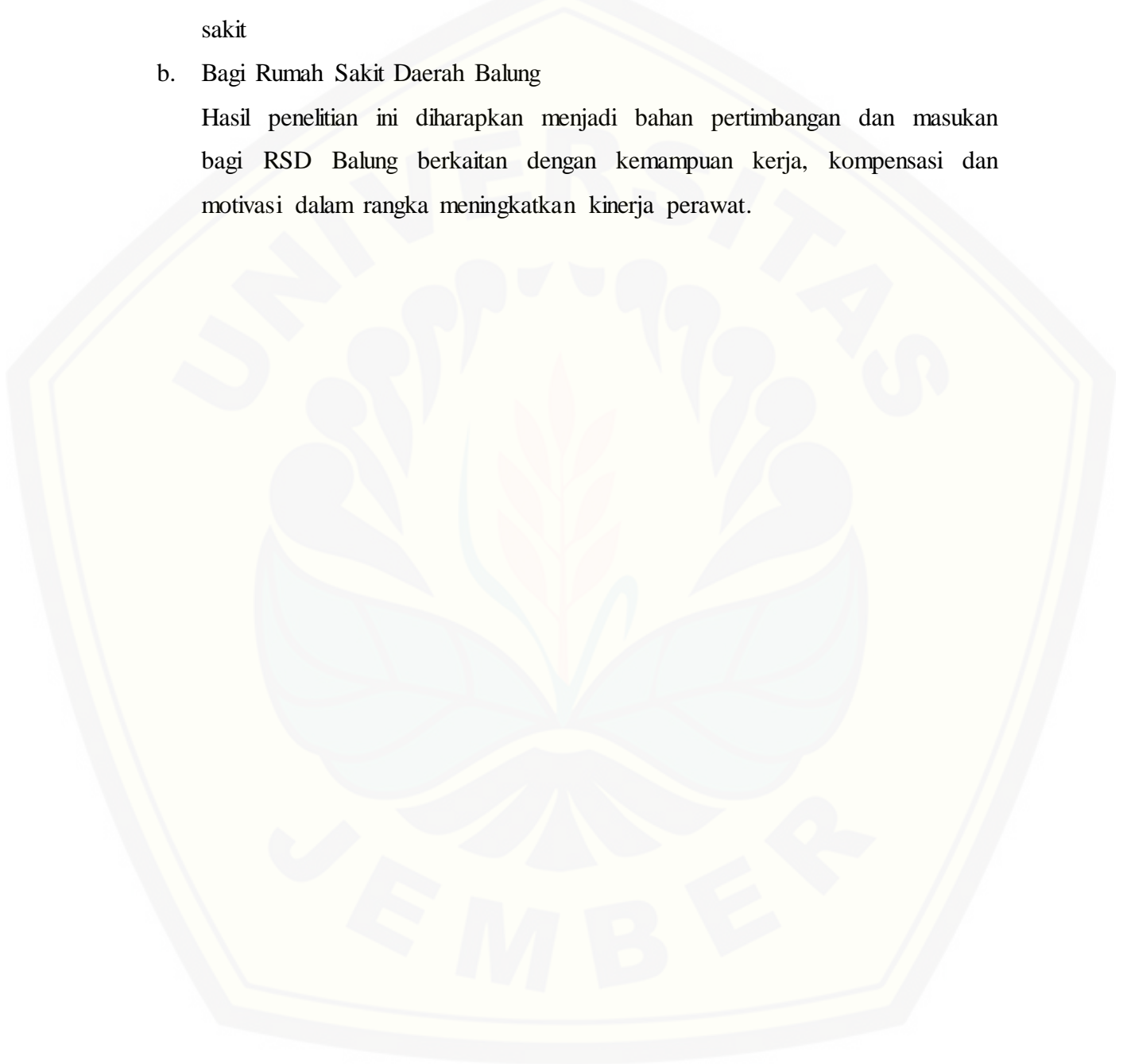
Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak yaitu bagi akademisi dan RSD Balung.

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat rumah sakit

b. Bagi Rumah Sakit Daerah Balung

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi RSD Balung berkaitan dengan kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja perawat.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

#### 2.1.1 Kemampuan Kerja

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berdasarkan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan kinerja dan hasilnya. Kemampuan atau *abilities* ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemahiran (*skill*) biasanya diartikan kemampuan menangani suatu tugas (pekerjaan) dengan menggunakan tenaga fisiknya tetapi ada juga yang berpendapat bahwa kemampuan dan kemahiran memiliki pengertian yang sama, misalnya yang disebut *management skill*, biasanya tidak menggunakan tenaga fisik melainkan mentalnya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan secara umum merujuk pada kekuatan potensial untuk melakukan aktivitas tertentu, dan bersifat stabil (bertahan dalam diri seseorang), yang dapat dilihat dari intelegensi, bakat, dan pengetahuan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:58), terdapat dua macam kemampuan kerja yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingat.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja, yaitu kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik. Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2005:67), faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

a. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

b. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

## 2.1.2 Kompensasi

Menurut Cardoso (dalam Danang, 2013:153), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Marihot (dalam Danang, 2013:153), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Menurut Mangkuprawira (dalam Danang 2013:154), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dari penjelasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan mereka yang diberikan dalam bentuk uang ataupun lainnya, seperti upah atau gaji, bonus, insentif dan tunjangan.

Jenis-jenis kompensasi menurut Nawawi (2000:316) sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung adalah gaji atau upah yang diterima oleh seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap sertamempunyai jaminan yang pasti.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, misalnya THR, pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti.
3. Insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya pemberian bonus.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Ike (2008:144) antara lain adalah :

### a. Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas

Organisasi saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus

merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

b. Mempertahankan Karyawan yang Sudah Ada

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

c. Adanya Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan kompensasi.

d. Perubahan Sikap dan Perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan diharapkan dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

e. Efisiensi Biaya

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

f. Administrasi Legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Menurut Veithzal (2010:742) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut :

## 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu:

- a. Kompensasi langsung seperti upah, gaji atau komisi.
- b. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian liburan (rekreasi) ditanggung oleh perusahaan.

## 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu:

- a. Pekerjaan seperti penghargaan.
- b. Lingkungan seperti kebijakan, lingkungan yang nyaman, fasilitas.

### 2.1.3 Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi ) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Menurut Hasibuan (1996:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Koontz (dalam Hasibuan, 1996:95) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Menurut Cascio (dalam Hasibuan, 1996:95), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat).

Robbins (dalam Hasibuan, 1996:96) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Berkowitz *et al.* (dalam Purnamie, 2014:29),

motivasi diartikan juga sebagai motif manusia merupakan kebutuhan, keinginan atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan hasil pembelajaran (percaya diri dan rasa suka), sehingga motivasi sebagai tenaga yang menyebabkan suatu perilaku yang memuaskan kebutuhan.

Berdasarkan pada beberapa uraian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri manusia dan luar diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Hal tersebut berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan dalam bentuk fisik maupun kebutuhan rohani.

Menurut Hasibuan (1996:99), jenis-jenis motivasi sebagai berikut :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik baik saja.

2. Motivasi negatif ( Insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam rangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

Tujuan pemberian motivasi Menurut Hasibuan (1996:97-98) adalah sebagai berikut:

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.



- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Menurut Winardi *et al.* (dalam Purnamie, 2014:30-42), ada banyak teori motivasi yang telah berkembang. Teori motivasi tersebut adalah teori Maslow (Teori Kebutuhan), Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi), Teori Herzberg (Teori Dua Faktor), Teori Keadilan, Teori Penetapan Tujuan, Teori Vroom (Teori Harapan), Teori Kaitan dengan Prestasi, Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”), Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku.

## 1. Teori Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat, seks.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
- e. Aktualisasi diri (*self Actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

## 2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori kebutuhan McClelland terfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

### A. *The Needs for Achievement (n-ach)*

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki *n-ach* tingginya biasanya selalu ingin

menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Sebab seseorang yang memiliki *n-ach* yang tinggi di antaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, prestasi positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan.

Menurut Capman (dalam Purnamie, 2014:34), ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi adalah :

- 1) mempunyai keinginan yang kuat untuk mendapatkan umpan balik sebagaimana suatu prestasi dan kemajuan (*strong need for feed back as to achievement and progress*)
- 2) mencari prestasi (*seeks achievement*)
- 3) kebutuhan mendapat hasil yang baik (*need for a sense of accomplishment*)
- 4) kepuasan (*satisfaction*)
- 5) berusaha mengatasi masalah lebih baik dari sebelumnya (*advancement in the job*)
- 6) menyukai pekerjaan yang menantang (*challenging works and goals*)
- 7) mempunyai pemikiran yang realistis (*attainment of realistic*)
- 8) suka bekerja keras (*hard work*)

## B. *The Need for Authority and Power (n-pow)*

Menurut Mclelland, ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan yaitu pribadi dan sosial. Contoh dari kekuasaan pribadi adalah seorang pemimpin perusahaan yang mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkan ke mana perusahaannya akan bergerak. Kekuasaan sosial adalah kekuasaan yang misalnya dimiliki oleh pemimpin seperti Nelson Mandela, yang memiliki kekuasaan dan menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan sosial, seperti perdamaian.

## C. *The Needs for Affiliation (n-affil)*

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apa pun agar orang lain suka akan keputusannya.

### 3. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud dengan teori motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri. Faktor motivasional terdiri dari pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor *hygiene* mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

### 4. Teori Keadilan

Teori ini berpandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Hal tersebut menunjukkan seseorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu :

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

Dalam menumbuhkan persepsi tersebut, seseorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding yaitu :

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

- 2) Imbalan yang diterima oleh pegawai antara lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri
  - 3) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
  - 4) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.
5. Teori penetapan Tujuan (*goal Setting Theory*)
- Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni tujuan-tujuan mengarahkan perhatian, tujuan-tujuan mengatur upaya, tujuan-tujuan meningkatkan persistensidan tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana kegiatan.
6. Teori Victor H.Vroom (Teori Harapan)
- Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkan itu, sebaliknya jika harapan memperoleh hal yang diinginkan itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.
7. Teori Ikatan Imbalan dengan Prestasi
- Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk faktor internal adalah :
- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
  - b. Harga diri
  - c. Harapan pribadi
  - d. Kebutuhan
  - e. Keinginan
  - f. Kepuasan kerja
  - g. Prestasi yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

### 8. Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer mengatakan bahwa :

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah terpuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapinya dengan antara lain memuaskan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

### 9. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah upaya yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai kosekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya kosekuensi yang merugikan. Contohnya, seorang juru tik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru tik

tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Juru tik tersebut menyenangi konsekuensi perilakunya tersebut, lalu ia terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekuensi positif lagi di kemudian hari.

## 2.1.4 Kinerja

Menurut Bambang (dalam Mangkunegara, 2006:9), kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Hasibuan (dalam Purnamie, 2014:74) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi, sedangkan Mangkunegara (dalam Purnamie, 2014:74) mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2006:13-14) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Bangun (2012:234) menjelaskan bahwa cara pengukuran kinerja mempertimbangkan jumlah, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

### a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok digunakan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan. Berdasarkan persyaratan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

### b. Kualitas kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan perusahaan, yaitu apakah masyarakat menyukai produk tersebut, apakah produk tersebut telah sesuai dengan standar minimal yang telah ditetapkan atau masih memerlukan perbaikan dalam bentuk atau lainnya. Kualitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dimana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan telah mendekati nilai kesempurnaan atau telah mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas adalah mutu yang

dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

c. Ketepatan waktu kerja

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

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

e. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Notoatmodjo dan Soekidjo (dalam Purnamie, 2014:78) menjelaskan bahwa pengukuran yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur. Untuk itu ada dua hal yang perlu diperhatikan :

1. Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), artinya system penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana karyawan itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standard*), artinya ukuran yang dipakai untuk menilai pekerjaan tersebut. Agar pengukuran efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan konsep pengukuran Janseen (2001). Pertimbangan menggunakan indikator ini karena konsep pengukuran kinerja ini memuat unsur-unsur yang penting dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan



yang mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang diberikan pada karyawan sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Janseen (dalam Purnamie, 2014:78-79) mengacu pada yaitu :

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan yang dimiliki perawat mengenai pekerjaan dan keterampilan dalam menangani pasien
4. *Creativities*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal Qualities*: Hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

## 2.1.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Kemampuan mempunyai keterkaitan yang kuat dengan kinerja individu dalam perusahaan ataupun instansi. Davis (dalam Mangkunegara, 2007:67) menyebutkan bahwa kinerja individu ditentukan oleh dua faktor, salah satunya adalah kemampuan (*ability*) individu. Kemampuan dibentuk dari faktor pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman akan konsep-konsep dan berkaitan dengan latar belakang pendidikan seseorang. Sementara keterampilan berhubungan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi. Pengetahuan akan menentukan cara-cara seseorang dalam melakukan

analisis dan mengambil keputusan. Sementara itu keterampilan/keahlian berkaitan dengan keahlian teknis, sehingga ketika keterampilan/keahlian semakin baik, maka tingkat kesalahan maupun kecepatan dalam melakukan sesuatu akan semakin baik.

## 2.1.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012:225). Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang didapatkan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.1.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Rivai (2004:31) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian penelitian terdahulu memiliki peranan penting dalam memberikan informasi bagi para peneliti. Penelitian terdahulu akan menjadi dasar bagi para peneliti yang dapat digunakan sebagai gambaran dan referensi dalam melakukan penelitian, walaupun terdapat perbedaan pada objek, subjek, metode analisis maupun indikator yang diteliti. Tabel 2.1 menyajikan ringkasan hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian (Tahun)	Variabel	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Aris Setianto (2010)	Lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, kinerja	Analisis regresi berganda	1. Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Frans Farlen (2011)	Motivasi kerja, Kemampuan kerja, kinerja	Analisis regresi berganda	1. Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan.
3.	Nela Nurilah (2012)	Disiplin kerja, kompensasi, kinerja	<i>field research</i>	1. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4.	Nur Abib Asriyanto (2013)	Motivasi, Lingkungan kerja, kinerja	Analisis regresi berganda	1. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Berbagai Penelitian

Aris Setianto (2010) menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi kebun Banjarsari PT Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) Jember. Tujuan dari penelitian ini untuk

mengetahui apakah lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian Aris Setianto menggunakan metode sensus dengan jenis penelitian *explanatory research*. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Berdasarkan data yang dihitung, lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,500 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,291 dengan tingkat signifikansi 0,005. Motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,689 dengan tingkat signifikansi 0,010. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Frans Farlen (2011) menguji pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jenis penelitian *explanatory research*. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Berdasarkan data yang dihitung, motivasi kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,735) >  $t_{tabel}$  (2,026) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di United Tractor. Sedangkan hasil uji parsial kemampuan kerja  $t_{hitung}$  (3,328) >  $t_{tabel}$  (2,026) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan ditolaknya  $H_0$  berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di United Tractor. Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,104 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (3,252) sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti secara serempak variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Nela Nurilah (2012) menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*.

Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Dari hasil uji regresi, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,525 dan  $t_{tabel}$  1,70113 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sedangkan signifikansi  $0,003 < 0,05$  artinya signifikan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,453 dan  $t_{tabel}$  1,70113 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan signifikansi  $0,007 < 0,05$  artinya signifikan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,722 > 3,35$  dan tingkat signifikansi  $0,017 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, menjadi faktor yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Nur Abib Asriyanto (2013) menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan teknik *random sampling*. Dari hasil uji regresi, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3.287 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2.663 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,258 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kedua variabel ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Jadi penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Aris Setianto (2010) yaitu kesamaan variabel bebas kompensasi dan motivasi, variabel terikat kinerja, metode analisis regresi linier berganda, jenis penelitian *explanatory research* dan

menggunakan uji t. Penelitian ini juga mempunyai kesamaan pada penelitian Frans Farlen (2011), Nela Nurilah (2012), Nur Abib Asriyanto (2013) yaitu sama-sama meneliti variabel bebas kemampuan, kompensasi dan motivasi, variabel terikat kinerja, menggunakan metode analisis regresi berganda dan uji t. Hasil penelitian Aris Setianto (2010), Frans Farlen (2011), Nela Nurilah (2012), Nur Abib Asriyanto (2013) tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung.

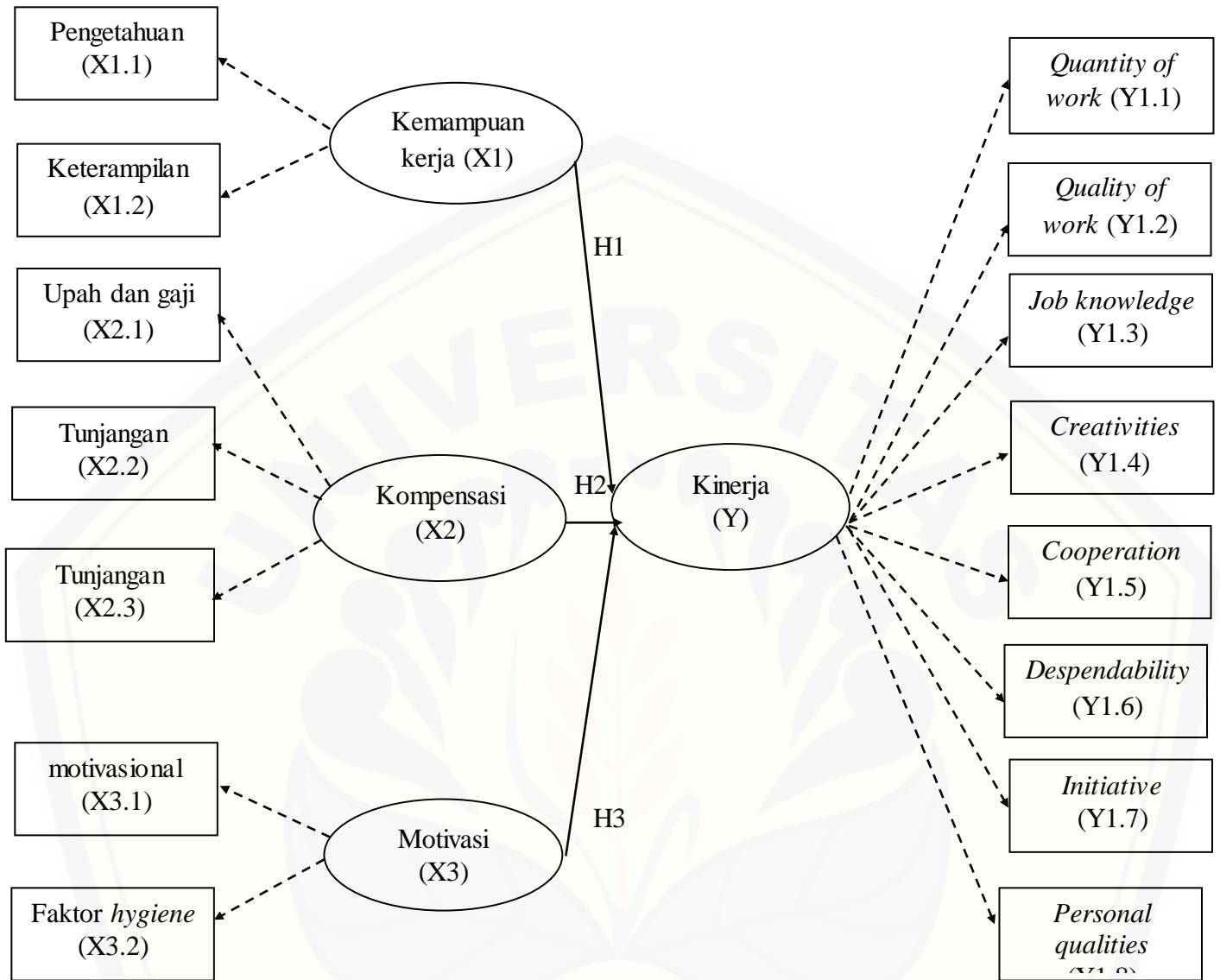
Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Aris Setianto (2010), Frans Farlen (2011), Nela Nurilah (2012), Nur Abib Asriyanto (2013) adalah pada objek penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember. Perbedaan penelitian ini juga muncul pada teknik pengambilan sampel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan *stratified proportional random sampling* sedangkan penelitian Aris Setianto (2010) dan Frans Farlen (2011) menggunakan metode sensus, Nela Nurilah (2012) menggunakan sampling jenuh, Nur Abib Asriyanto (2013) menggunakan teknik *random sampling*. Perbedaan penelitian juga muncul pada jenis penelitian yang digunakan dan uji hipotesis yang digunakan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* sedangkan Nela Nurilah (2012) menggunakan jenis penelitian *field research*, uji hipotesis yang digunakan pada penelitian Frans Farlen (2011), Nela Nurilah (2012), Nur Abib Asriyanto (2013) yaitu menggunakan uji F.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan gambaran mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel bebas kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja perawat. Pada Gambar 2.1 dijelaskan bahwa

kemampuan kerja menjadi variabel pertama dalam penelitian ini, diukur dengan pengetahuan dan keterampilan. Variabel kedua adalah kompensasi, dimana variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan gaji, tunjangan, fasilitas. Variabel ketiga adalah motivasi, variabel motivasi diukur dengan faktor motivasional, pemeliharaan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat diukur melalui delapan indikator yaitu *Quantity of work*, *Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativities*, *cooperation*, *dependability*, *Initiative*, *Personal qualities*.





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

—————> : pengaruh secara parsial

- - - - -> : indikator

○ : variabel laten

□ : indikator

H1, H2, H3 : hipotesis penelitian



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Kemampuan mempunyai keterkaitan yang kuat dengan kinerja individu dalam perusahaan ataupun instansi. Davis (dalam Mangkunegara, 2007:67) menyebutkan bahwa kinerja individu ditentukan oleh dua faktor, salah satunya adalah kemampuan (*ability*) individu. Kemampuan dibentuk dari faktor pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman akan konsep-konsep dan berkaitan dengan latar belakang pendidikan seseorang. Sementara keterampilan berhubungan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi. Pengetahuan akan menentukan cara-cara seseorang dalam melakukan analisis dan mengambil keputusan. Sementara itu keterampilan/keahlian berkaitan dengan keahlian teknis, sehingga ketika keterampilan/keahlian semakin baik, maka tingkat kesalahan maupun kecepatan dalam melakukan sesuatu akan semakin baik. Frans Farlen (2014) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di United Tractors, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 = Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

Sistem kompensasi yang baik pada suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan, apabila perusahaan memberikan tambahan kompensasi pada karyawan, maka karyawan cenderung akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa imbalan yang diterimanya telah sebanding dengan kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dikemudian hari. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diperolehnya kurang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan, maka karyawan cenderung tidak mau untuk berusaha meningkatkan kinerjanya. Aris Setianto (2010) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun

Banjarsari Jember. Nela Nurilah (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al-Ikhlas, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 = kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Aris Setianto (2010) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Frans Farlen (2011) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan. Nur Abib Asriyanto (2013) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat rencana dan informasi relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory research* yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2).

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung. Jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian

No	Nama Ruang Rawat Inap RSD Balung	Jumlah Perawat
1	Anggrek	12
2	Dahlia	15
3	Melati	15
4	Flamboyan	15
5	Mawar	14
6	ICU	16
7	Perinatologi	15
8	Bougenfill	0
9	Nifas	0
<b>Total</b>		<b>102</b>

(sumber : Data Umum Kepegawaian Tenaga PNS dan Honorer RSD Balung: 2015)

Ruang rawat inap Bougenfill dan Nifas tidak ada perawat karena ruang rawat inap Bougenfill melayani pasien ibu hamil sehingga hanya terdapat bidan sedangkan ruang rawat inap Nifas adalah perawatan pasca melahirkan sehingga

hanya terdapat bidan. Jumlah perawat terbanyak berada di ruang ICU yaitu berjumlah 16 perawat.

### 3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *stratified proportional random sampling* dimana populasi dikelompokkan kemudian diambil secara random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan komposisi dalam populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam menggunakan rumus Slovin, yang harus dilakukan pertama kali adalah dengan menetapkan taraf keyakinan akan kebenaran penelitian atau taraf signifikansi toleransi kesalahan yang terjadi. Rumus Slovin mempersyaratkan anggota populasi itu diketahui jumlahnya. Derajat keyakinan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah 5% karena untuk ilmu-ilmu sosial yang disepakati yang “terbaik” itu sebesar 0,05. Maksudnya hanya ada 0,05 atau 5% saja kesalahan karena kebetulan itu terjadi. Jadi yakin 95% bahwa hasil penelitian itu benar karena tingkat kepastian “orang-orang” sosial relatif tidak seajeg seperti gejala kealaman sehingga perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Na^2} \\n &= \frac{102}{1+102(0,05)^2} \\n &= \frac{102}{1+0,255} \\n &= 81,27\end{aligned}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

$\alpha$  = persentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir.

Dengan dasar pendapat di atas tentang penentuan jumlah sampel, maka penulis menentukan jumlah sampel sebanyak 81,27 responden dengan pembulatan menjadi 82 responden. Jumlah sampel dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel

No	Nama Ruang Rawat Inap RSD Balung	Proporsi	Proporsi Tiap kategori (%)	Sampel (Pembulatan)
1	Anggrek	12/102	9,6	10
2	Dahlia	15/102	12,0	12
3	Melati	15/102	12,0	12
4	Flamboyan	15/102	12,0	12
5	Mawar	14/102	11,2	11
6	ICU	16/102	12,8	13
7	Perinatologi	15/102	12,0	12
<b>total</b>				<b>82</b>

( sumber : Data diolah)

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan data kualitatif yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah wawancara yang dilakukan dengan Komite Keperawatan RSD Balung untuk memperoleh Informasi berupa kondisi/fenomena yang terjadi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung seperti belum mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan lengkap, kurangnya tanggung jawab dari perawat dan data-data yang diperoleh dari hasil kuisioner.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari dokumen dan sumber informasi lainnya. Data sekunder dalam penelitian

ini adalah data profil Rumah Sakit Daerah Balung, jumlah perawat di Instalasi Rawat Inap.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner, metode wawancara dan studi pustaka.

#### a. Metode kuisisioner

Metode ini dilakukan dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Pembagian selebaran angket dilakukan dengan cara menyebarkan angket di masing-masing ruang rawat inap. Setelah angket diterima oleh responden, kemudian responden mengisi kuisisioner sesuai dengan keadaan atau kenyataan yang ada. Setelah semua kuisisioner diisi, pihak rawat inap RSD Balung menghubungi peneliti untuk mengambil kuisisioner yang telah diisi oleh responden.

#### b. Metode Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap penting yaitu Komite Keperawatan Rumah Sakit Daerah Balung. Tujuan metode wawancara adalah untuk memperoleh Informasi berupa kondisi/fenomena yang terjadi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung.

#### c. Studi Pustaka

Metode studi pustaka dilakukan dengan menggunakan dokumentasi yang dimiliki oleh RSD Balung seperti profil Rumah Sakit Daerah Balung, jumlah perawat di Instalasi Rawat Inap. Selain menggunakan dokumentasi yang dimiliki oleh RSD Balung, metode studi pustaka dilakukan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang berkaitan dengan penelitian.

## 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini ada dua cara yaitu variabel bebas atau *Independent Variable* dan variabel terikat atau *Dependent Variable*. Variabel bebas atau *Independent Variable* adalah variabel yang variasi nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3). Variabel terikat atau *Dependent Variable* adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

## 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau *independent variable* dan variabel terikat atau *dependent variable*.

#### a. Variabel Bebas atau *Independent Variable*

##### 1. Kemampuan Kerja (X1)

Kemampuan kerja adalah kemampuan perawat untuk memberikan asuhan keperawatan dengan benar dan tepat sesuai standar, mendokumentasikan pelaksanaan asuhan keperawatan dengan benar dan tepat di RSD Balung. Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2005), indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja perawat adalah sebagai berikut :

- a) Pengetahuan (*kownledge*) yaitu perawat mampu memberikan obat melalui jalur/rute yang tepat, waktu yang tepat dan dosis yang tepat kepada pasien, mampu memahami kode etik keperawatan dengan baik.
- b) Keterampilan adalah kemampuan perawat untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan benar dan tepat sesuai standar asuhan keperawatan, cepat tanggap dan menindaklanjuti keluhan pasien di RSD Balung.

##### 2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh RSD Balung kepada perawat dalam bentuk gaji, jasa pelayanan, Tunjangan Hari Raya (THR),

fasilitas. Menurut Veithzal (2010:742), indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut :

a) Kompensasi finansial.

Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung berupa gaji yang diberikan kepada perawat tetap dan honorer setiap satu bulan sekali dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR), Jasa Pelayanan.

b) Kompensasi non finansial berupa fasilitas seperti ruangan ber AC.

### 3. Motivasi (X3)

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri perawat, yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku perawat di RSD Balung. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Teori Herzberg (teori dua faktor) adalah sebagai berikut :

a. Teori motivasional adalah hal-hal yang mendorong perawat untuk berprestasi yang bersifat intrinsik berarti bersumber dari dalam diri perawat. Teori motivasional terdiri dari :

- 1) Pekerjaan perawat terdiri dari dua item pernyataan yaitu pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan
- 2) Kesempatan bertumbuh
- 3) Pengakuan pasien/atasan.

b. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik berarti bersumber dari luar diri perawat yang menentukan perilaku perawat di Rumah Sakit Daerah Balung .Faktor-faktor *hygiene*/pemeliharaan terdiri dari :

- 1) Hubungan perawat dengan atasan
- 2) Hubungan perawat dengan rekan kerja
- 3) Kebijakan RSD Balung
- 4) Sistem administrasi di RSD Balung
- 5) Kondisi kerja perawat



6) Sistem penggajian yang berlaku.

b. Variabel terikat yaitu kinerja (Y)

Kinerja adalah performa yang ditunjukkan oleh perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di RSD Balung. Indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja perawat menurut Janseen (dalam Purnamie, 20014:78-79) mengacu pada yaitu :

1. *Quantity of work*: jumlah jam kerja yang dilakukan perawat dalam suatu periode yang ditentukan
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai perawat berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan yang dimiliki perawat mengenai pekerjaan dan keterampilan dalam menangani pasien
4. *Creativities*: keaslian gagasan-gagasan yang dimiliki oleh perawat yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. *Cooperation*: kesediaan perawat untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya.
6. *Dependability*: kesadaran perawat untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. *Initiative*: semangat yang dimiliki perawat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal Qualities*: Hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi perawat.

### 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel kemampuan kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert. Menurut Subiyanto (2007:119) skala likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya akan pertanyaan yang diajukan kepadanya. Skala likert dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban yang hasilnya akan diberi skor sebagai berikut.

- a. Jawaban SS (Sangat setuju) dengan skor 5
- b. Jawaban S (Setuju) dengan skor 4
- c. Jawaban N (Netral) dengan skor 3
- d. Jawaban TS (Tidak setuju) dengan skor 2
- e. Jawaban STS (sangat tidak setuju) dengan skor 1

## 3.7 Uji Instrumen Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas didapat melalui data dari penyebaran kuisioner yang bertujuan untuk mengetahui validitas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut.

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

Dimana :

r = koefisien korelasi

x = nilai indikator variabel

y = nilai total variabel

n = jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hasil < r tabel, maka item tersebut dikatakan valid

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran terhadap varian kesalahan acak (*free from random error variance*). Kesalahan acak menurunkan tingkat kepercayaan hasil pengukuran. Skor/nilai dari kuisioner dapat diandalkan atau dipercaya apabila kuisioner menunjukkan keandalan yang tinggi (*high reality*). Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, suatu

instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:42) dengan rumus :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = alpha

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

$r$  = koefisien rata-rata korelasi

### 3.7.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data-data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal tidaknya suatu data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan uji normalitas data dalam penelitian ini adalah

a. Merumuskan hipotesis

$H_0$  : data berdistribusi normal

$H_a$  : data tidak berdistribusi normal

b. Menentukan tingkat signifikansi

Dalam penelitian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%

c. Menarik kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan normal tidaknya data dalam penelitian ini digunakan beberapa kriteria yakni :

1) Apabila hasil signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov  $>$  dari  $\alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya data berdistribusi normal

2) Apabila hasil signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov  $<$  dari  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya data tidak berdistribusi normal.

### 3.8 Analisis Regresi Berganda

Rumus Regresi linier berganda adalah

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

Keterangan :

a	= konstanta
$b_1, b_2, b_3$	= koefisien regresi
$X_1$	= variabel kemampuan kerja
$X_2$	= variabel kompensasi
$X_3$	= variabel motivasi
Y	= variabel kinerja perawat
e	= kesalahan ( <i>error</i> )

## 3.9 Metode Analisis Data

### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Menurut Danang (2011:79), uji multikolinieritas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran korelasi ( $r$ ). Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi atau VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai toleransi  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005:105). Pengujian dilakukan dengan uji grafik *Scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berarti variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model dalam penelitian ini menggunakan cara normal *probabilty plots*. Cara normal *probability plots* lebih andal dari pada cara grafik histogram karena cara normal *probabilty plots* membandingkan data riil dengan data distribusi normal (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal.

## 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji parsial atau uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Langkah-langkah pengujian adalah

### a. Menentukan $H_0$ dan $H_a$

$H_{01} : b_1 = 0$ , artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{a1} : b_1 > 0$ , artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{02} : b_2 = 0$ , artinya kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{a2} : b_2 > 0$ , artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{03} : b_3 = 0$ , artinya motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{a3} : b_3 > 0$ , artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

b. Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ )

*level of significance* ( $\alpha$ ) ditentukan oleh penguji/peneliti berdasarkan tingkat kesulitan pengumpulan data. Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$

c. Kriteria pengujian

Kriteria pengujian yang digunakan adalah

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Pengujian

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana :

$t$  = besarnya  $t_{hitung}$

$b_i$  = koefisien regresi

$s_{b_i}$  = *standart error* koefisien regresi

e. Kesimpulan

$H_{01}$  ditolak artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember

$H_{01}$  diterima artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember

$H_{02}$  ditolak artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember

$H_{02}$  diterima artinya kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember

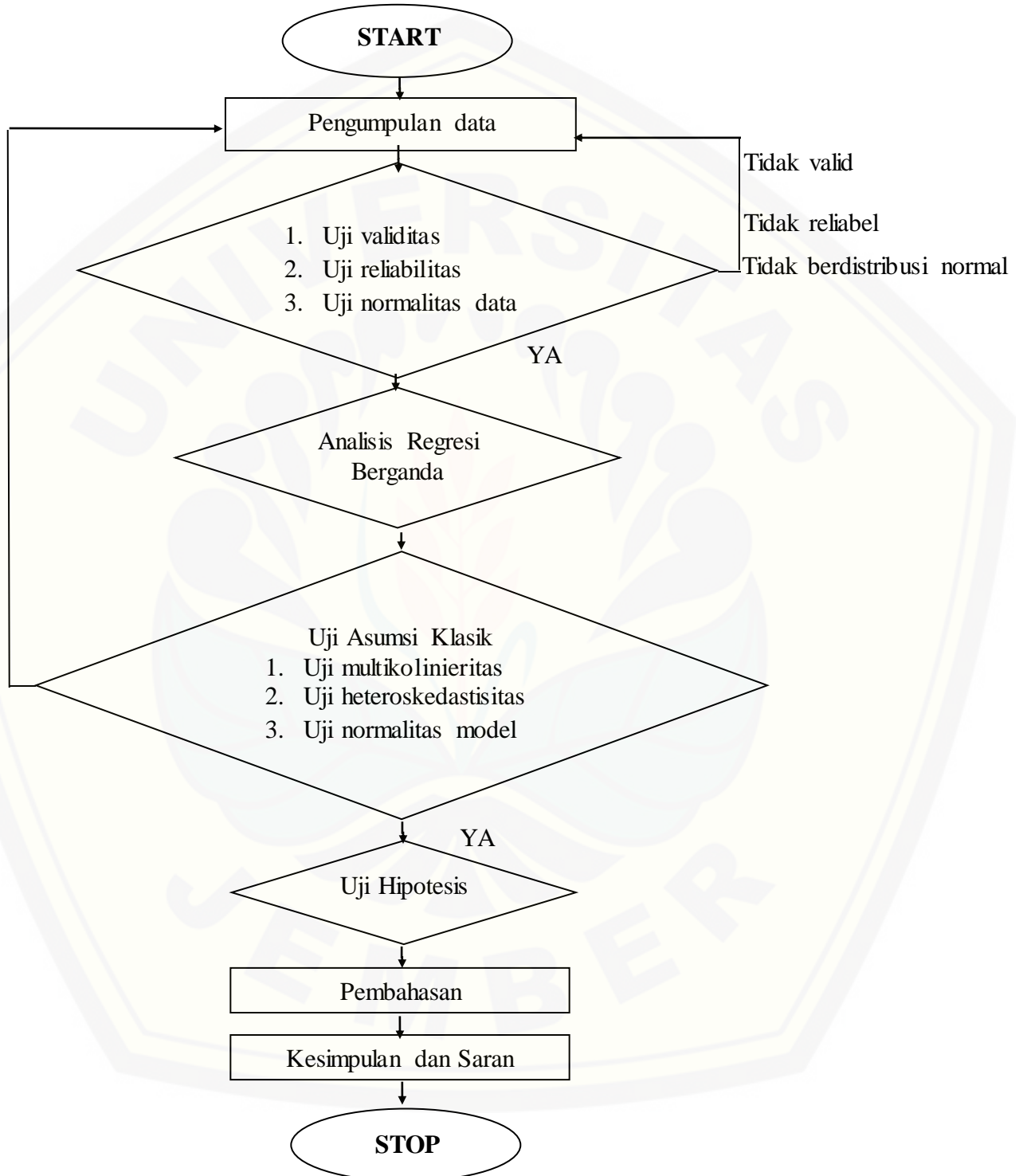
H<sub>03</sub> ditolak artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember

H<sub>03</sub> diterima artinya motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.



### 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka Pemecahan Masalah dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

- a. *Start* yaitu tahap persiapan materi untuk mencari data
- b. Pengumpulan data  
Peneliti mencari data-data dari RSD Balung yang diperlukan dalam penelitian.
- c. Uji Instrumen  
Uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui data yang di dapat valid dan reliabel ataupun sebaliknya, jika tidak valid dan reliabel maka perlu dilakukan perbaikan ulang.
- d. Analisis Regresi Berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
- e. Uji asumsi klasik  
Setelah melakukan analisis regresi linear berganda, maka pengolahan data berikutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- f. Uji hipotesis yaitu untuk menguji signifikan atau ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
- g. Pembahasan yaitu tahap bagi peneliti untuk membahas hasil penelitian yang sudah dilakukan.
- h. Kesimpulan dan saran yaitu menarik suatu kesimpulan penelitian dan memberikan saran yang diperlukan oleh pihak-pihak terkait
- i. *Stop* yaitu penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Daerah Balung

Rumah Sakit Daerah Balung merupakan rumah sakit kelas C milik Pemerintah Kabupaten Jember yang terletak di Kabupaten Jember di bagian barat daya. Rumah Sakit Daerah Balung sudah dilengkapi fasilitas Rawat Inap, Rawat Jalan/Poliklinik Spesialis yang representatif dan didukung fasilitas Penunjang Medis untuk membantu menegakkan diagnosa penyakit, juga didukung Instalasi Farmasi yang menyediakan obat dan peralatan yang dibutuhkan serta fasilitas Instalasi Bedah Sentral/Kamar Operasi yang representatif. Rumah Daerah Balung memiliki luas tanah 21.941m<sup>2</sup> dan luas bangunan 8.436,50 m<sup>2</sup>. Sebagai institusi pelayanan kesehatan, RSUD Balung diresmikan sebagai Rumah Sakit Kelas C oleh Bupati Jember pada awal millenium II tanggal 2 Januari 2002. Peresmian PUSKESMAS Balung menjadi RSUD Balung ini melengkapi perjalanan sejarah institusi pelayanan kesehatan Balung yang didirikan pada jaman kolonial Belanda tahun 1940 dengan nama ROEMAH SAKIT BALOENG dengan tenaga kesehatan mantri tahun 1940-1960, kemudian dr. One dan dr. Vigiani tahun 1965-1966. Seiring dengan perubahan pemerintahan, yaitu jatuhnya Orde Lama yang digantikan dengan pemerintahan Order Baru, status institusi ini kemudian berubah menjadi PUSKESMAS PEMBINA sekitar awal 1970, dengan fungsi untuk melaksanakan pembinaan kesehatan masyarakat di desa-desa sekaligus mendampingi berdirinya puskesmas-puskesmas lain di Kabupaten Jember. Dokter yang bertugas saat itu adalah dr. Raharjo Sudarman tahun 1977 (selama 3 bulan) dan dr. Djoko Setiyarjo pada tahun 1977-1979.

Dengan berdirinya puskesmas di kecamatan-kecamatan di seluruh wilayah kabupaten dalam kurun waktu 4 tahun, Puskesmas Pembina Balung ini berubah status menjadi PUSKESMAS PERAWATAN pada tahun 1979 dimana tenaga dokternya adalah dr. Gunawan tahun 1979-1986, dr. H. Yuni Ermita tahun 1986-1992, dr. H. Bambang Suwartono tahun 1992-1997 dan dr. H. Moch. Husnan tahun 1997- 2001. Dan akhirnya Puskesmas Perawatan Balung berubah kembali

menjadi RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BALUNG Kelas C pada awal tahun 2002. Keputusan meningkatkan status Puskesmas Balung menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Balung Kelas C tidak lepas dari peluang pengembangan wilayah dengan adanya otonomi daerah. Penetapan status Puskesmas Balung menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Balung Kelas C ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 931/Menkes/SK/VI/2003 pada tanggal 24 Juni 2003. Selanjutnya pada tanggal 4 Agustus 2003 Direktorat Jenderal Pelayanan Medik menetapkan Nomer Kode Rumah Sakit untuk Rumah Sakit Daerah Balung, nomor : IR.01.01.1.1.2941 sebagai berikut :

Nama : RSUD Balung

Alamat : Kabupaten Jember Jawa Timur

No. Kode : 35 09 1 34

Pada tanggal 2-5 Agustus 2011 dilakukan Survey Akreditasi Tingkat Dasar 5 Pelayanan ( Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan dan Rekam Medik) oleh Tim Surveior dari KARS ( Komite Akreditasi Rumah Sakit) dengan hasil :

Status Akreditasi : Lulus Tingkat Dasar

Berlaku : 25 Agustus 2011 s/d 25 Agustus 2014

Nomor : KARS-SERT /55/VIII/2011

#### 4.1.2 Visi, Misi, Value, Motto dan Komitmen RSD Balung

##### a. Visi :

Terwujudnya Rumah Sakit Balung yang prima, profesional dan modern di bidang pelayanan kesehatan.

##### b. Misi :

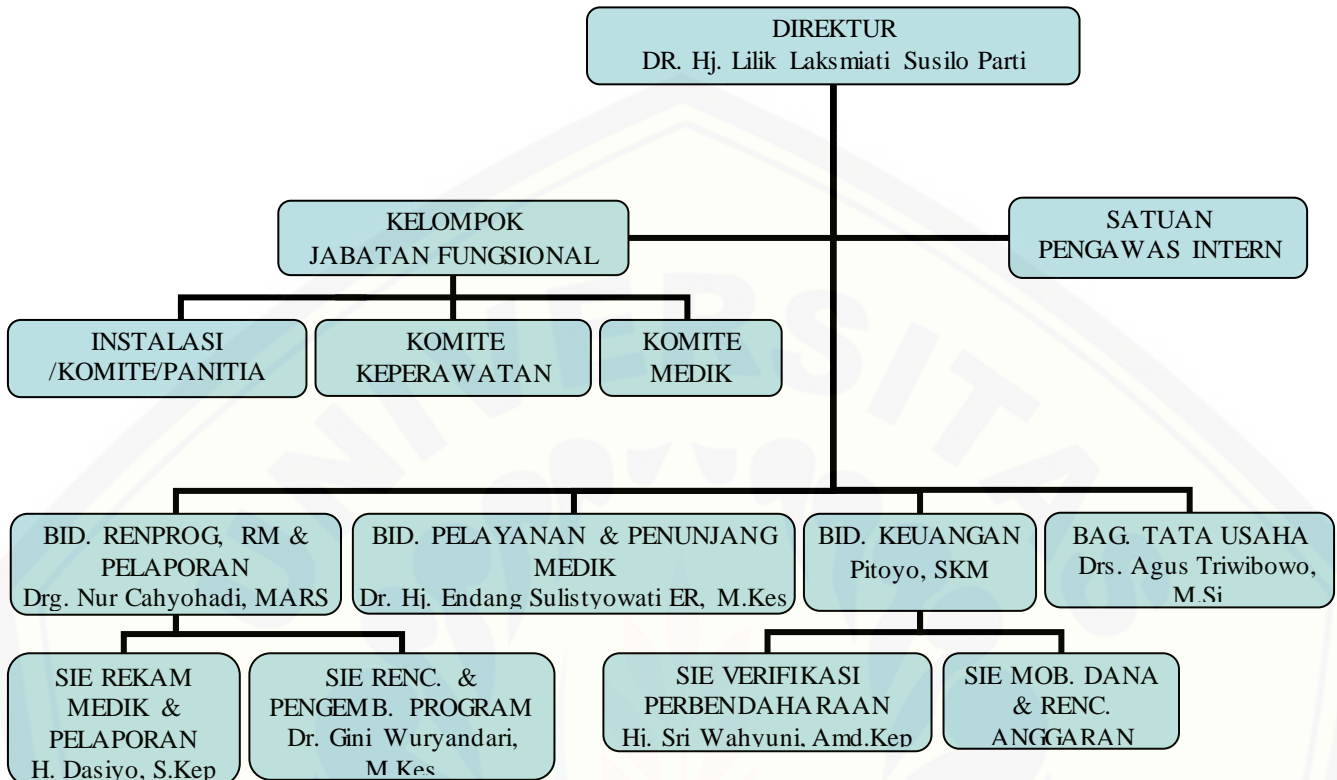
1. Menyediakan sarana prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi
2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia profesional melalui pendidikan, pelatihan dan penelitian.
3. Mengembangkan sistem dan prosedur pelayanan yang efektif dan terintegrasi

4. Menerapkan Sistem dan prosedur yang didukung oleh Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit secara komprehensif dan terintegrasi
  5. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara terpadu untuk menunjang pelayanan yang prima
- c. *Value* :
- Yang dikembangkan adalah bekerja profesional demi kemanusiaan
- d. Motto pelayanan :
1. Atensi
  2. Senyum
  3. Ramah
  4. Informatif
- e. *Komitmen* :
- Komitmen semua karyawan Rumah Sakit Daerah Balung adalah untuk selalu menjaga kekompakan , saling menghormati dan merasa ikut memiliki Rumah Sakit, tempat mereka bekerja.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Setiap rumah sakit pemerintah maupun swasta memiliki memiliki struktur organisasi yang jelas agar aktivitas dalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Struktur organisasi sangat penting karena mampu memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai tugas, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing bagian sehingga semua kegiatan dapat terkoordinasi dengan baik dan jelas. Dalam struktur organisasi di RSD Balung kedudukan tertinggi dipegang oleh direktur yang mempunyai tugas memimpin, menyusun kebijaksanaan pelaksanaan, membina pelaksanaan, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas Rumah Sakit sesuai peraturan perundang-undangan. Bentuk struktur organisasi di Rumah Sakit Balung yaitu struktur organisasi fungsional. Berikut ini susunan organisasi dan tata kerja RSD Balung Kabupaten Jember :

**STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA  
RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG KABUPATEN JEMBER**



Sumber : Data Umum Kepegawaian RSD Balung, 2015

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

**4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik responden menggambarkan data responden yang bertujuan untuk memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan kepada perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung dengan jumlah sampel sebanyak 82 responden. Peneliti menyebar kuesioner kepada 82 perawat tersebut dan semua kuesioner kembali dengan lengkap. Penyebaran kuisioner dilakukan selama 15 hari yaitu pada tanggal 7 Juli -21 Juli 2015. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status perkawinan.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuisioner yang dibagikan kepada 82 perawat, diperoleh data tentang jenis kelamin. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Perawat

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	56 orang	68,3%
Laki-laki	26 orang	31,7 %
Jumlah	82 orang	100 %

Sumber : lampiran 3

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebanyak 56 orang (68,3%) berjenis kelamin perempuan dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (31,7%). Berdasarkan data yang disajikan dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSD Balung berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih tertarik untuk bekerja di bagian keperawatan.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuisioner yang dibagikan kepada 82 perawat, diperoleh data tentang usia responden dengan karakteristik seperti pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 tahun	33	40,2%
2	31-40 tahun	46	56,1%
3	41-50 tahun	3	3,7%
4	>50 tahun	-	-
	Jumlah	82	100%

Sumber : lampiran 3

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31-40 tahun (56,1%). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa RSD Balung memiliki perawat dengan kematangan umur, sehingga dalam menjalankan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

### 4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan responden juga merupakan indikator yang penting untuk dianalisis karena pendidikan menunjukkan bekal kemampuan yang dimiliki perawat dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	D1	-	-
2	D2	-	-
3	D3	58	70,7%
4	S1	24	29,3%
	Jumlah	82	100%

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3 jumlah responden yang memiliki jenjang pendidikan Diploma (D3) sebanyak 58 orang (70,7%), Sarjana (S1) sebanyak 24 orang (29,3%), dan tidak ada perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung yang berpendidikan D1 dan D2. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit ini berpendidikan Diploma (D3). Hal ini berarti pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung tergolong sedang karena perawat yang dibutuhkan adalah perawat yang tidak hanya memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

### 4.2.4 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil kuisisioner yang dibagikan kepada 82 perawat, diperoleh data tentang lama bekerja. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-3 tahun	16	19,5%
2	4-6 tahun	3	3,7%
3	7-9 tahun	22	26,8%
4	>9 tahun	41	50%
	Jumlah	82	100%

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa 19,5% atau sebanyak 16 perawat memiliki masa kerja 1-3 tahun, 3,7% atau sebanyak 3 perawat memiliki masa kerja 4-6 tahun, 26,8 % atau 22 perawat memiliki masa kerja 7-9 tahun dan 50% atau sebanyak 41 perawat memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa RSD Balung memiliki perawat dengan masa kerja dan pengalaman yang lama, sehingga perawat dapat memberikan pengalaman dan pengarahan positif bagi perawat baru dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

#### 4.2.5 Deskripsi Responden berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan hasil kuisisioner yang dibagikan kepada 82 perawat, diperoleh data tentang status perkawinan. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

No	Status	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	74	90,2%
2	Belum Menikah	8	9,8%
	Jumlah	82	100%

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa perawat yang sudah menikah sebanyak 74 orang (90,2%) sedangkan sisanya sebanyak 8 orang (9,8%) belum menikah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat RSD Balung sudah menikah. Diharapkan perawat yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya.

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penilaian variabel penelitian dilakukan untuk mempermudah menganalisis data secara kuantitatif dan mempermudah menarik kesimpulan dalam penelitian ini. Berikut ini akan dijelaskan jawaban responden terhadap pernyataan yang telah dibagikan.



## 4.3.1 Kemampuan Kerja (X1)

Penilaian responden terhadap variabel kemampuan kerja dapat diklasifikasikan pada beberapa tingkatan skor. Di bawah ini akan disajikan mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang kemampuan kerja pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor tentang Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu memberikan obat melalui jalur/rute yang tepat, waktu yang tepat dan dosis yang tepat kepada pasien	24	29	21	8	-
2.	Saya mampu memahami kode etik keperawatan dengan baik	24	23	26	9	-
3.	Saya mampu mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan benar dan tepat sesuai standar asuhan keperawatan	23	29	23	7	-
4.	Saya cepat tanggap dan menindaklanjuti keluhan pasien	11	30	31	10	-

Sumber: Data primer diolah (lampiran 3)

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi setuju tentang kemampuan kerja. Responden yang menjawab setuju beranggapan bahwa sebagai seorang perawat harus mengetahui prinsip-prinsip dalam pemberian obat yang tepat karena obat dapat menyembuhkan atau merugikan pasien, maka pemberian obat menjadi salah satu tugas perawat yang penting. Selain itu perawat yang paling tahu tentang kebutuhan dan respon pasien terhadap pengobatan. Misalnya, pasien yang sukar menelan, muntah atau tidak dapat meminum obat karena alasan tertentu, faktor gangguan visual, pendengaran, intelektual atau motorik yang mungkin menyebabkan pasien tidak bisa mengkonsumsi obat juga harus diperhatikan. Rencana tindakan keperawatan harus mencakup rencana pemberian obat, pengetahuan tentang interaksi obat, efek samping, lama kerja obat. Perawat tidak hanya mampu memberikan obat melalui jalur/rute yang tepat, waktu yang tepat dan dosis yang tepat kepada pasien, mereka juga mampu bersikap ramah kepada pasien, membantu pasien dalam

memperoleh kesehatan dan merawat pasien tanpa melihat status sosial, jenis kelamin dan usia. Selain itu, sebagian perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap mampu mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan tepat dan benar sesuai standar asuhan keperawatan. Misalnya, dokumentasi pengkajian keperawatan dilakukan secara menyeluruh dan mencatat tindakan keperawatan. Sebagian perawat yang menjawab setuju beranggapan bahwa dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan seperti cepat tanggap dalam menangani pasien karena menyangkut nyawa pasien dan pasien merasa senang jika diperlakukan dengan baik selama dirawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.

### 4.3.2 Kompensasi (X2)

Penilaian responden terhadap variabel kompensasi dapat diklasifikasikan pada beberapa tingkatan skor. Di bawah ini akan disajikan mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang kompensasi pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor tentang Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kompensasi Finansial Langsung</b>						
1.	Gaji yang saya terima sesuai harapan	8	37	28	7	2
<b>Kompensasi Finansial Tidak Langsung</b>						
2.	Tunjangan yang diberikan RSD Balung sesuai harapan	21	35	20	6	-
<b>Kompensasi Non Finansial</b>						
3	Tempat saya bekerja memiliki AC yang membuat saya nyaman bekerja	23	40	13	6	-

Sumber : Data primer diolah (lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi setuju tentang kompensasi. Responden yang menjawab setuju beranggapan bahwa kompensasi sudah diberikan tepat waktu kepada perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember, kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan perawat serta keluarga perawat. Sebagian responden juga beranggapan bahwa tunjangan yang mereka terima sesuai harapan karena apabila ada keluarga perawat yang sakit, mereka memperoleh keringanan biaya perawatan dan dengan adanya fasilitas seperti AC membuat perawat tidak merasa panas/gerah di dalam ruangan.

### 4.3.3 Motivasi (X3)

Penilaian responden terhadap variabel motivasi dapat diklasifikasikan pada beberapa tingkatan skor. Di bawah ini akan disajikan mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang motivasi pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor tentang Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Faktor Motivasional</b>						
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan minat	27	23	23	9	-
2.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	30	23	18	11	-
3.	Saya memperoleh kesempatan tumbuh atau berpeluang untuk berkarir di Instlasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung	20	32	21	9	-
4.	Saya diakui dan diterima dengan baik oleh rekan dan atasan di tempat saya bekerja	17	35	24	6	-
<b>Faktor Hygiene</b>						
5.	Atasan saya memperhatikan bawahannya	12	36	21	13	-
6.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan semua perawat	34	27	15	6	-
7.	Peraturan di RSD Balung membuat saya bekerja lebih baik	27	28	20	7	-
8.	Sistem administrasi di tempat saya bekerja sudah adil	24	36	16	6	-
9.	Lingkungan tempat saya bekerja menimbulkan rasa nyaman dan aman	20	31	22	9	-
10.	Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	19	31	22	10	-

Sumber : Data primer diolah (lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi setuju tentang motivasi. Responden yang menjawab setuju beranggapan bahwa perawat yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat maka akan lebih bersemangat dan tidak memiliki tekanan dalam bekerja. Pada item pernyataan kedua, sebagian besar responden bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan karena pekerjaan perawat berhubungan dengan keselamatan pasien sehingga perawat temotivasi untuk menjalankan tugas yang diberikan.

Pada item pernyataan ketiga, sebagian besar responden memperoleh kesempatan tumbuh atau berpeluang untuk berkarir di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung karena adanya kemauan dari perawat untuk lebih berkembang dan maju dalam berkarir. Pada item pernyataan keempat, sebagian responden merasa diakui dan diterima dengan baik oleh rekan kerja dan atasan di tempat responden bekerja. Sebagian responden merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan. Hal ini berarti terjalinnya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan lebih mampu menumbuhkan motivasi dalam bekerja.

Pada item pernyataan kelima, sebagian responden beranggapan bahwa adanya perhatian dari kepala ruangan membuat perawat bersemangat dalam bekerja karena perawat memiliki beban kerja yang tinggi. Pada item pernyataan keenam, sebagian responden memiliki hubungan yang harmonis dengan semua perawat. Hal ini berarti kebutuhan interaksi sosial antar rekan kerja diperlukan dalam mendorong perawat untuk bersemangat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Pada item pernyataan ketujuh, sebagian responden beranggapan bahwa adanya peraturan yang dibuat RSD Balung membuat perawat menjadi lebih menghargai tempat mereka bekerja sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Pada item pernyataan kedelapan, sebagian responden beranggapan bahwa dengan sistem administrasi yang adil maka moral dan semangat kerja responden semakin meningkat.

Pada item pernyataan kesembilan, sebagian responden menyatakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat perawat betah bekerja sehingga akan timbul semangat bekerja dan kegairahan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja perawat akan meningkat. Pada item pernyataan kesepuluh, sebagian responden beranggapan bahwa besarnya gaji sesuai dengan kontribusi masing-masing perawat sehingga membuat perawat termotivasi untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

#### 4.3.4 Kinerja (Y)

Penilaian responden terhadap variabel kinerja dapat diklasifikasikan pada beberapa tingkatan skor. Di bawah ini akan disajikan mengenai hasil jawaban

responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang kinerja pada Tabel 4.9

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kinerja perawat

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan benar	18	32	21	11	-
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dengan standar kerja yang telah ditetapkan	19	29	23	11	-
3.	Saya bekerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	21	31	20	10	-
4.	saya mampu memunculkan ide kreatif terhadap pekerjaan saya	17	39	16	10	-
5.	Saya mampu bekerja sama dengan sesama anggota rekan kerja	19	31	19	13	-
6.	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan	14	37	20	11	-
7.	Saya selalu bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukan	20	31	20	11	-
8.	Saya menghargai pendapat rekan kerja dan atasan	16	28	26	12	-

Sumber : data primer, diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi setuju tentang kinerja. Responden yang menjawab setuju beranggapan bahwa penggunaan waktu kerja mereka setiap harinya sudah dapat memberi hasil kerja yang sesuai dengan harapan.

Berdasarkan item pernyataan kedua sebagian responden menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan karena jika melenceng dari standar kerja maka akan berdampak buruk pada Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Berdasarkan item pernyataan ketiga, sebagian responden bekerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan karena praktek keperawatan menggabungkan teori dan penelitian perawatan dalam rumah sakit dan praktek pelayanan kesehatan. Selain itu dengan pengetahuan dan keterampilan akan mempermudah perawat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak menghambat/mengganggu pekerjaan yang lain.

Berdasarkan item pernyataan keempat sebagian responden mampu memunculkan ide kreatif terhadap pekerjaan responden karena ide kreatif atau pandangan dapat memberikan perspektif kepada seluruh kolabolator. Adanya ide kreatif dapat menghasilkan *outcome* yang lebih baik bagi pasien dalam mencapai usaha penyembuhan dan memperbaiki kualitas hidup.

Berdasarkan item pernyataan kelima sebagian responden beranggapan bahwa perawat memiliki rekan kerja yang ramah dan bersikap profesional dalam bekerja sehingga mampu bekerja sama dengan baik. Selain itu, perawat berperan sebagai penghubung penting antara pasien dan pemberi pelayanan kesehatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kerja sama dengan sesama anggota rekan kerja untuk menyatukan data pasien sehingga menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan item pernyataan keenam, sebagian responden menyatakan tugas yang diberikan merupakan tanggung jawab perawat yang harus dikerjakan tanpa perintah atasan. Berdasarkan item pernyataan ketujuh sebagian responden beranggapan bahwa adanya semangat untuk mengerjakan tugas-tugas baru dan bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukan adalah bagian dari pelaksanaan kerja yang dapat menentukan hasil kerja seorang perawat. Perawat juga menjunjung tinggi nama baik profesi keperawatan dengan selalu menunjukkan sikap tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan item pernyataan kedelapan, sebagian responden menghargai pendapat rekan kerja dan atasan karena dibutuhkan *sharing* untuk memecahkan masalah isu-isu dalam keperawatan sehingga menekankan saling menghargai antara atasan dan bawahan.

## **4.4 Hasil Analisis Data**

### **4.4.1 Uji Instrumen Data**

#### **a. Uji Validitas**

Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas didapat melalui data dari penyebaran kuisioner yang bertujuan untuk mengetahui validitas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *Pearson*

*Product Moment*. Apabila  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid sedangkan apabila  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel maka item tersebut tidak valid. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 *for windows*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel (5%)	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	x1.1	0,755	0,1829	Valid
	x1.2	0,775	0,1829	Valid
	x1.3	0,580	0,1829	Valid
	x1.4	0,580	0,1829	Valid
Kompensasi (X2)	x2.1	0,724	0,1829	Valid
	x2.2	0,786	0,1829	Valid
	x2.3	0,800	0,1829	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,566	0,1829	Valid
	X3.2	0,686	0,1829	Valid
	X3.3	0,645	0,1829	Valid
	X3.4	0,588	0,1829	Valid
	X3.5	0,647	0,1829	Valid
	X3.6	0,654	0,1829	Valid
	X3.7	0,605	0,1829	Valid
	X3.8	0,786	0,1829	Valid
	X3.9	0,503	0,1829	Valid
	X3.10	0,589	0,1829	Valid
Kinerja (Y)	y.1	0,722	0,1829	Valid
	y.2	0,741	0,1829	Valid
	y.3	0,795	0,1829	Valid
	y.4	0,753	0,1829	Valid
	y.5	0,701	0,1829	Valid
	y.6	0,710	0,1829	Valid
	y.7	0,798	0,1829	Valid
	y.8	0,711	0,1829	Valid

Sumber : Lampiran 3

Hasil uji validitas pada Tabel 4.10 membuktikan bahwa variabel kemampuan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja adalah valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran terhadap varian kesalahan acak (*free from random error variance*). Kesalahan acak menurunkan tingkat kepercayaan hasil pengukuran. Skor/nilai dari kuisioner dapat diandalkan atau dipercaya apabila kuisioner menunjukkan keandalan yang tinggi (*high reality*). Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:42). Uji reliabilitas diperoleh dengan bantuan software *SPSS for windows* versi 16. Berikut disajikan rangkungan uji reliabilitas dari semua variabel baik variable bebas maupun variabel terikat.

Tabel 4.11 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai $\alpha$	Reliabilitas	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	0,650	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,657	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,827	0,60	Reliabel
Kinerja	0,883	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai setiap variabel lebih besar dari nilai kritis reabilitas sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan dari variabel kemampuan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja dalam kuisioner dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data ditunjukkan Tabel 4.12



Tabel 4.12 Uji Normalitas Data dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	K-S Z*	Signifikansi	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	0,957	0,319	Distribusi Normal
Kompensasi (X2)	1,036	0,234	Distribusi Normal
Motivasi (X3)	1,141	0,148	Distribusi Normal
Kinerja (Y)	0,800	0,544	Distribusi Normal

Sumber : Lampiran 6

Keterangan :

\* K-S Z : *Kolmogorov-Smirnov test*

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) dan kinerja (Y) berdistribusi normal. Hal tersebut dilihat dari nilai uji *Kolmogorov Smirnov* kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,957 dengan signifikansi sebesar 0,319. Kompensasi (X<sub>2</sub>) dengan nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,036 dan tingkat signifikansi sebesar 0,234. Motivasi (X<sub>3</sub>) dengan nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,141 dan tingkat signifikansi sebesar 0,148. Kinerja (Y) dengan nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,800 dan tingkat signifikansi sebesar 0,544. Berdasarkan hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi normal pada semua variabel (nilai signifikansi > 0,05).

#### 4.4.2 Analisis Regresi Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kemampuan kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Analisis data dalam perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Signifikansi	keterangan
konstanta	0,152	0,046	-	0,963	-
Kemampuan kerja (X1)	0,613	2,686	1,665	0,009	signifikan
Kompensasi (X2)	0,942	3,449	1,665	0,001	signifikan
Motivasi (X3)	0,250	2,752	1,665	0,007	signifikan

Sumber : Lampiran 7

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 0,152 + 0,613X_1 + 0,942X_2 + 0,250X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta 0,152 artinya apabila variabel independen ( kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi) adalah konstan, maka akan menimbulkan pengaruh positif pada kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat 5% terhadap peningkatan kinerja perawat, dengan syarat bahwa variabel kompensasi dan motivasi adalah konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat 5% terhadap peningkatan kinerja perawat, dengan syarat bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi adalah konstan
4. Nilai koefisien regresi untuk untuk variabel motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat 5% terhadap peningkatan kinerja perawat, dengan syarat bahwa variabel kemampuan kerja dan kompensasi adalah konstan.

#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi berganda yang tepat dan memenuhi standar, maka penduga parameter koefisien regresi harus memenuhi standar *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik meliputi :

##### a. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi atau VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai toleransi  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas (Danang, 2011:79). Hasil uji Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
1	Kemampuan kerja (X1)	0,545	1,835	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Kompensasi (X2)	0,655	1,526	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Motivasi (X3)	0,680	1,471	Tidak terjadi multikolinieritas

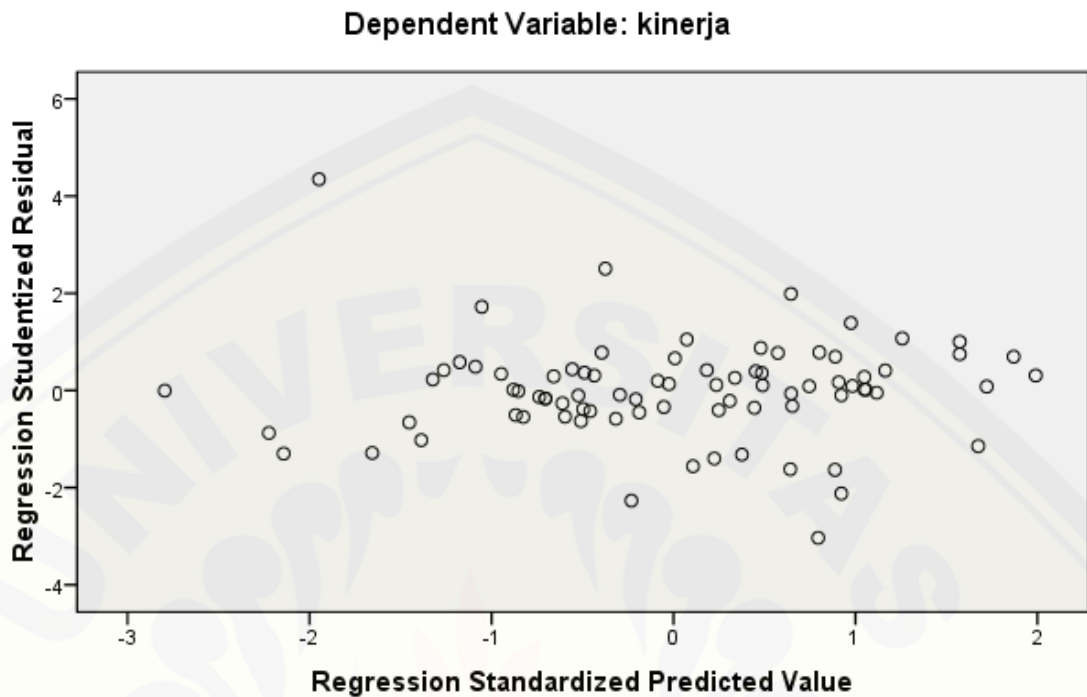
Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan hasil uji *multikolinieritas* antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel kemampuan kerja sebesar 1,835, kompensasi sebesar 1,526 dan motivasi sebesar 1,471. Selain itu, nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 yaitu pada variabel kemampuan kerja sebesar 0,545, kompensasi sebesar 0,655, dan motivasi sebesar 0,680. Dengan demikian dapat disimpulkan antar variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode pengujian *Scatter Plot*. Dasar pengambilan keputusan uji *Scatter Plot* antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



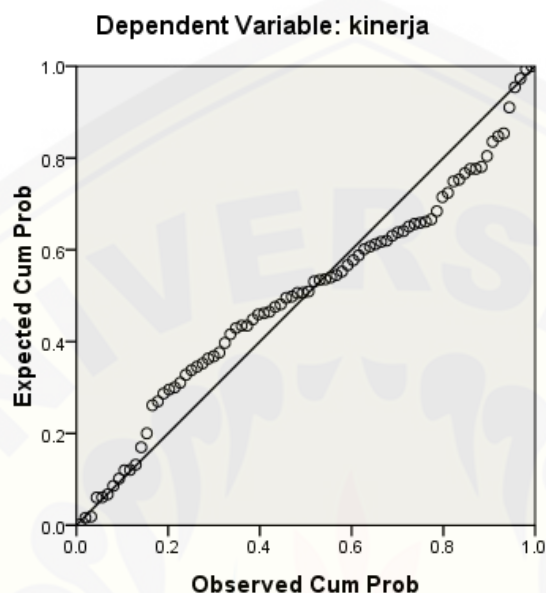
Gambar 4.2 Scatterplot

Pada Gambar 4.2 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik titik menyebar di atas dan di bawah pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah menggunakan cara normal *probability plot*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Normalitas Model

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

#### 4.4.4 Hasil Pengujian Statistik

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji parsial atau uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Langkah-langkah pengujian adalah

- a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_{01} : b_1 = 0$ , artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{a1} : b_1 > 0$ , artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{02} : b_2 = 0$ , artinya kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{a2} : b_2 > 0$ , artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{03} : b_3 = 0$ , artinya motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

$H_{a3} : b_3 > 0$ , artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

b. Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ )

*level of significance* ( $\alpha$ ) ditentukan oleh penguji/peneliti berdasarkan tingkat kesulitan pengumpulan data. Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah  $\alpha = 5\%$ .  $Df = n - k - 1 = 82 - 3 - 1 = 78$

c. Kriteria pengujian

Kriteria pengujian yang digunakan adalah

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Pengujian

Berdasarkan Tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa semua variabel kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember, masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut

1)  $H_1$ : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

Berdasarkan Tabel 4.13,  $t_{hitung}$  pada variabel kemampuan kerja adalah 2,686 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,665 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,009 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap.

2)  $H_2$ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

Berdasarkan Tabel 4.13,  $t_{hitung}$  pada variabel kompensasi adalah 3,449 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,665 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap.

3)  $H_3$  : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember.

Berdasarkan Tabel 4.13,  $t_{hitung}$  pada motivasi adalah 2,752 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,665 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,007 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember. Hal ini sejalan dengan pendapat sebagian perawat yang beranggapan bahwa mereka mengetahui prinsip-prinsip dalam pemberian obat yang tepat karena obat dapat menyembuhkan atau

merugikan pasien, maka pemberian obat menjadi salah satu tugas perawat yang penting. Selain itu perawat yang paling tahu tentang kebutuhan dan respon pasien terhadap pengobatan. Misalnya, pasien yang sukar menelan, muntah atau tidak dapat meminum obat karena alasan tertentu, faktor gangguan visual, pendengaran, intelektual atau motorik yang mungkin menyebabkan pasien tidak bisa mengkonsumsi obat juga harus diperhatikan. Rencana tindakan keperawatan harus mencakup rencana pemberian obat, pengetahuan tentang interaksi obat, efek samping, lama kerja obat. Perawat tidak hanya mampu memberikan obat melalui jalur/rute yang tepat, waktu yang tepat dan dosis yang tepat kepada pasien, mereka juga mampu bersikap ramah kepada pasien, membantu pasien dalam memperoleh kesehatan dan merawat pasien tanpa melihat status sosial, jenis kelamin dan usia. Selain itu, sebagian perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap mampu mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan tepat dan benar sesuai standar asuhan keperawatan. Misalnya, dokumentasi pengkajian keperawatan dilakukan secara menyeluruh dan mencatat tindakan keperawatan. Sebagian perawat yang menjawab setuju beranggapan bahwa dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan seperti cepat tanggap dalam menangani pasien karena menyangkut nyawa pasien dan pasien merasa senang jika diperlakukan dengan baik selama dirawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Frans Farlen (2014) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di United Tractors.

#### 4.5.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember. Hal ini sejalan dengan pendapat sebagian perawat yang beranggapan bahwa gaji yang diterima oleh perawat di Instalasi Rawat Inap sudah tepat waktu, gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan perawat dan keluarga. Sebagian responden juga beranggapan bahwa tunjangan yang mereka terima sesuai harapan karena apabila



ada keluarga perawat yang sakit, mereka memperoleh keringanan biaya perawatan. Selain gaji dan tunjangan, fasilitas yang ada di Instalasi Rawat Inap RSD Balung membuat perawat nyaman bekerja. Fasilitas yang membuat perawat nyaman bekerja yaitu pendingin ruangan (AC). Selain itu, sebagian besar perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung yang sudah menikah memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan keluarga perawat sehingga sebagian perawat meningkatkan kinerjanya agar kompensasi yang diterima lebih besar.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Aris Setianto (2010) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Banjarsari Jember. Nela Nurilah (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al-Ikhlas.

#### 4.5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember. Hal ini sejalan dengan pendapat sebagian perawat yang beranggapan bahwa menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat sehingga lebih bersemangat dan tidak memiliki tekanan dalam bekerja. Sebagian perawat juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan karena pekerjaan perawat berhubungan dengan keselamatan pasien sehingga perawat termotivasi untuk menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, sebagian perawat memperoleh kesempatan tumbuh atau berpeluang untuk berkarir di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung sehingga lebih berkembang dan maju dalam berkarir. Sebagian perawat menyatakan bahwa mereka merasa diakui dan diterima dengan baik oleh rekan kerja dan atasan di tempat mereka bekerja sehingga lebih mampu menumbuhkan motivasi dalam bekerja.

Adanya perhatian dari kepala ruangan membuat perawat bersemangat dalam bekerja karena perawat memiliki beban kerja yang tinggi. Sebagian perawat juga memiliki hubungan yang harmonis dengan semua perawat. Hal ini berarti

kebutuhan interaksi sosial antar rekan kerja diperlukan dalam mendorong perawat untuk bersemangat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat. Peraturan yang dibuat oleh RSD Balung membuat sebagian perawat lebih menghargai tempat mereka bekerja yang membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dengan adanya sistem administrasi yang adil maka semangat kerja perawat semakin meningkat.

Rumah Sakit Daerah Balung memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang membuat sebagian perawat betah bekerja sehingga akan timbul gairah kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan kinerja perawat meningkat. Sebagian perawat beranggapan bahwa besarnya gaji sesuai dengan kontribusi masing-masing perawat sehingga membuat perawat termotivasi untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) di Intalasi Rawat Inap RSD Balung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aris Setianto (2010), Frans Farlen (2011) dan Nur Abib Asriyanto (2013) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **4.6 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Pertama, penelitian ini tidak bisa menyebarkan kuisioner secara langsung kepada perawat yang bersangkutan karena dari pihak rumah sakit tidak diijinkan sehingga peneliti tidak bisa mengetahui apakah kuisioner tersebut memang diisi oleh nama yang tercantum sebagai responden sehingga data bisa saja bias. Kekurangan kedua dalam penelitian ini adalah variabel yang digunakan. Penelitian ini hanya meneliti kemampuan, kompensasi, motivasi dan kinerja secara umum, sehingga belum terfokus pada variabel yang lebih mendalam untuk dijelaskan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember, mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember. Sampel yang terpilih berjumlah 82 perawat. Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dapat diambil tiga kesimpulan sebagai berikut.

- a. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember.
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis dan keterbatasan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

- a. Bagi Akademisi

Penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini masih perlu ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya sebaiknya menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden yang namanya tercantum sebagai responden agar data yang diperoleh tidak bias. Penelitian ini hanya meneliti kemampuan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja secara umum, sehingga belum terfokus pada variabel yang lebih mendalam untuk dijelaskan, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti kepemimpinan, karakteristik

kerja, budaya organisasi, perilaku menyimpang dan sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian.

b. Bagi Rumah Sakit Daerah Balung

Rumah Sakit Balung diharapkan dapat memperbaiki kemampuan kerja perawat. Untuk memperbaiki kualitas kemampuan kerja sebaiknya pengetahuan dan keterampilan perawat perlu dikembangkan yaitu dengan cara meningkatkan pelatihan. Perawat sebaiknya sering membaca buku-buku referensi obat seperti Daftar Obat Indonesia (DOI), Physicians Desk Reference (PDR), atau bertanya pada ahli farmasi jika merasa tidak jelas mengenai kontraindikasi, dosis, efek samping yang mungkin terjadi atau reaksi yang merugikan dari pengobatan, memahami tentang kode etik keperawatan agar pengetahuan yang diperoleh bisa diterapkan dengan baik dalam menangani pasien. Rumah Sakit Balung hendaknya memberikan kenaikan insentif secara bertahap, lebih meningkatkan prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi kepada perawat di Instalasi Rawat. Rumah Sakit Balung sebaiknya lebih mendorong semangat perawat dalam bekerja dengan cara sering menjalin komunikasi dengan para perawat serta membimbing perawat agar bekerja secara baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aris Setianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi Kebun Banjarsari PT Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) Jember. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember : Universitas Jember.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : CAPS.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Fajar Kurniadi. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Bandung : Universitas Widyatama. <http://repository.widyatama.ac.id>
- Farlen Frans. 2011. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk. Samarinda). Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". <http://repository.upnyk.ac.id>
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : PT Retika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.

Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nela Nurilah. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Cirebon :Institut Agama Islam Negeri (Iain) Syekh Nurjati. <http://web.iaincirebon.ac.id>

Nur Abib Asriyanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang.Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Semarang : Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id>

Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behaviordalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke dua belas. Jakarta : Salemba Empat.

\_\_\_\_\_. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sondang P Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Standar Kompetensi Perawat Indonesia. 2005. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). Dipublikasikan. Makalah. <http://www.inna-ppni.or.id> [25 Maret 2015].

Subiyanto, Ibnu. 2007. *Metodologi Penelitian Edisi ke 3*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

diunduh tanggal 16 maret 2015

[www.idionline.org/wp-content/uploads/2010/03/PP-No.-32-Th-1996-ttg-Tenaga-Kesehatan.pdf](http://www.idionline.org/wp-content/uploads/2010/03/PP-No.-32-Th-1996-ttg-Tenaga-Kesehatan.pdf)

[www.m.kompasiana.com/post/read/616304/1/salah-nulis-resep-sang-malaikat-bertanggungjawab-ataungeles.html](http://www.m.kompasiana.com/post/read/616304/1/salah-nulis-resep-sang-malaikat-bertanggungjawab-ataungeles.html)

diunduh tanggal 25 Maret 2015  
[www.rsudbalung.6te.net/](http://www.rsudbalung.6te.net/)

diunduh tanggal 21 April 2015  
[www.bppsdmk.depkes.go.id/web/filesa/peraturan/2.pdf](http://www.bppsdmk.depkes.go.id/web/filesa/peraturan/2.pdf)

diunduh tanggal 27 Juli 2015  
[www.pustakaindonesia.or.id](http://www.pustakaindonesia.or.id)  
[www.infoperawat.com/peran-dan-fungsi-perawat/](http://www.infoperawat.com/peran-dan-fungsi-perawat/)  
[www.personalitywafa.wordpress.com/.../](http://www.personalitywafa.wordpress.com/.../)



**KUISIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu

Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSD Balung

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan program studi S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk memberikan informasi dan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul penelitian ini adalah **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH BALUNG JEMBER.**

Informasi yang Bapak/Ibu, berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan Bapak/Ibu, untuk mengisi kuisisioner dengan jujur dan sebenarnya. Atas perhatian, kerja sama dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ratih Tri Wahyuningsih

110810201034



**Lembar Kuisioner**

**A. Identitas Responden**

No Responden : .....(diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin\* :  Laki-laki  Perempuan

Usia\* :  21-30  41-50  
 31-40  >50

Pendidikan terakhir :  DI  D3  
 D2  S1

Lama bekerja :..... tahun

Status\* :  belum menikah  
 Menikah

\*Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu

**B. Petunjuk Pengisian**

Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

- a) Skor 5 : Sangat setuju (SS)
- b) Skor 4 : Setuju (S)
- c) Skor 3 : Netral (N)
- d) Skor 2 : Tidak setuju (TS)
- e) Skor 1 : Sangat tidak setuju (STS)

**Daftar Pernyataan**

**1. Kemampuan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu memberikan obat melalui jalur/rute yang tepat, waktu yang tepat dan dosis yang tepat kepada pasien Alasan :					
2.	Saya mampu memahami kode etik keperawatan dengan baik Alasan :					
3.	Saya mampu mendokumentasikan asuhan keperawatan dengan benar dan tepat sesuai standar asuhan keperawatan Alasan :					
4.	Saya cepat tanggap dan menindaklanjuti keluhan pasien Alasan :					

**2. Kompensasi**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kompensasi Finansial Langsung</b>						
1.	Gaji yang saya terima sesuai harapan Alasan :					
<b>Kompensasi Finansial Tidak Langsung</b>						
2.	Tunjangan yang diberikan RSD Balung sudah adil dan sesuai harapan Alasan :					
<b>Kompensasi Non Finansial</b>						
3	Tempat saya bekerja memiliki AC yang membuat saya nyaman bekerja Alasan :					

3. Motivasi<sup>1</sup>

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Faktor Motivasional</b>						
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan minat saya Alasan :					
2.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan Alasan :					
3.	Saya memperoleh kesempatan tumbuh atau berpeluang untuk berkarir di Rumah Sakit Daerah Balung Alasan :					
4.	Saya diakui dan diterima dengan baik oleh rekan dan atasan di tempat saya bekerja Alasan :					
<b>Faktor <i>Hygiene</i>/pemeliharaan</b>						
5.	Atasan saya memperhatikan bawahannya Alasan :					
6.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan semua perawat di RSD Balung Alasan :					
7.	Peraturan di RSD Balung membuat saya bekerja lebih baik Alasan :					
8.	Sistem administrasi di tempat saya bekerja sudah adil Alasan :					
9.	Lingkungan tempat saya bekerja					

	menimbulkan rasa nyaman dan aman bagi saya Alasan :					
10.	Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan Alasan :					

---

<sup>1</sup>Farlen Frans. 2011. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk. Samarinda)". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".  
<http://repository.upnyk.ac.id>

4. Kinerja<sup>12</sup>

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan benar					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dengan standar kerja yang telah ditetapkan					
3.	Saya bekerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	saya mampu memunculkan ide kreatif terhadap pekerjaan saya					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan sesama anggota rekan kerja					
6.	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa perintah atasan					
7.	Saya selalu bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan bertanggung jawab atas kinerja yang saya lakukan					
8.	Saya menghargai pendapat rekan kerja dan dan atasan saya					

<sup>1</sup> Fajar Kurniadi. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Bandung : Universitas Widyatama. <http://repository.widyatama.ac.id>

<sup>2</sup> Farlen Frans. 2011. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk. Samarinda)". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Lampiran 2

No.	Kemampuan Kerja				N	Kompensasi			N	Motivasi										N
	1	2	3	4		1	2	3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	3	4	17	4	5	4	13	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	42
2	4	3	3	5	15	3	4	3	10	2	2	2	4	4	2	2	5	4	4	31
3	3	3	4	5	15	1	4	5	10	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	35
4	2	2	2	3	9	3	2	2	7	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	23
5	3	3	3	4	13	3	4	2	9	5	2	2	2	2	3	3	3	4	4	30
6	4	4	5	5	18	4	5	5	14	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	40
7	5	5	3	5	18	5	5	5	15	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	43
8	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	43
9	4	5	4	3	16	5	5	5	15	2	2	2	4	5	2	2	3	4	4	30
10	5	5	4	3	17	4	4	4	12	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
11	2	3	4	4	13	4	5	4	13	5	5	5	3	2	5	3	3	4	3	38
12	3	2	3	4	12	3	3	4	10	4	2	2	4	4	5	5	3	4	3	36
13	5	5	5	4	19	3	5	4	12	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	26
14	4	5	4	4	17	3	2	3	8	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	42
15	4	3	3	4	14	4	4	4	12	5	5	3	3	5	5	4	5	3	4	42
16	4	5	5	5	19	3	3	4	10	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	44
17	4	4	4	4	16	2	4	5	11	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	45
18	3	4	4	3	14	3	4	4	11	4	5	3	3	2	5	4	4	4	3	37
19	3	3	5	5	16	4	4	4	12	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
20	4	3	4	4	15	3	4	4	11	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
21	5	5	5	4	19	4	5	5	14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
22	4	5	5	3	17	4	4	4	12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47

# Digital Repository Universitas Jember

23	5	2	3	2	12	4	4	5	13	4	2	3	3	3	5	4	4	4	2	34
24	3	4	3	4	14	4	4	5	13	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	45
25	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
26	4	5	5	3	17	4	5	5	14	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	44
27	4	3	4	3	14	2	4	4	10	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
28	4	3	3	4	14	3	5	5	13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
29	5	3	5	4	17	3	4	5	12	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	46
30	4	3	3	5	15	4	4	5	13	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
31	4	4	3	4	15	2	4	4	10	2	5	5	3	2	5	2	4	4	2	34
32	2	3	4	2	11	3	4	3	10	4	3	5	2	3	5	3	4	4	2	35
33	5	5	5	4	19	4	4	4	12	2	5	5	5	4	5	2	5	4	2	39
34	5	3	5	4	17	3	4	5	12	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	44
35	4	3	4	2	13	3	3	4	10	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	40
36	5	5	3	4	17	3	5	3	11	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	44
37	4	2	4	5	15	1	5	4	10	3	5	5	4	2	5	4	2	2	5	37
38	3	2	2	2	9	3	2	2	7	3	3	4	3	3	5	4	4	3	5	37
39	5	5	5	3	18	4	4	4	12	2	5	4	5	4	5	4	4	2	4	39
40	2	4	2	2	10	2	3	2	7	3	2	4	4	2	2	5	3	2	3	30
41	4	3	3	3	13	3	3	4	10	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	38
42	3	4	4	3	14	3	4	3	10	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	30
43	4	3	3	3	13	4	4	5	13	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	43
44	5	5	5	3	18	4	3	4	11	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	40
45	5	5	4	3	17	3	3	4	10	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	42
46	4	2	3	3	12	4	5	4	13	3	5	4	5	3	4	5	4	3	5	41
47	5	4	4	4	17	4	2	5	11	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	42

# Digital Repository Universitas Jember

48	3	3	2	3	11	3	3	4	10	2	4	3	3	2	2	5	2	3	3	29
49	4	3	5	3	15	2	4	4	10	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
50	3	4	4	5	16	2	3	4	9	4	5	4	3	2	4	4	4	3	5	38
51	4	3	5	3	15	4	4	4	12	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
52	4	4	3	3	14	3	3	4	10	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
53	5	4	3	3	15	4	4	5	13	5	2	4	2	3	3	5	4	5	4	37
54	4	4	4	3	15	4	3	4	11	3	4	3	5	3	4	3	4	5	5	39
55	3	3	2	2	10	4	4	4	12	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	25
56	2	3	4	4	13	3	4	3	10	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	34
57	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
58	4	3	4	3	14	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	30
59	3	4	4	3	14	4	3	4	11	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	41
60	3	2	4	4	13	3	4	2	9	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	31
61	4	5	5	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
62	3	4	3	3	13	4	4	4	12	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
63	5	4	5	2	16	4	5	5	14	5	4	4	5	3	3	3	3	5	3	38
64	2	2	3	2	9	4	4	4	12	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	23
65	5	4	3	3	15	3	5	5	13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	36
66	2	3	4	4	13	4	3	4	11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30
67	5	4	4	3	16	4	3	4	11	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
68	4	3	5	2	14	4	4	4	12	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	35
69	5	5	5	4	19	5	5	5	15	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
70	4	4	2	4	14	4	2	4	10	3	4	4	3	2	4	2	4	5	3	34
71	2	2	2	2	8	2	2	2	6	5	4	4	5	2	4	5	4	2	5	40
72	3	4	3	3	13	3	3	3	9	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	42



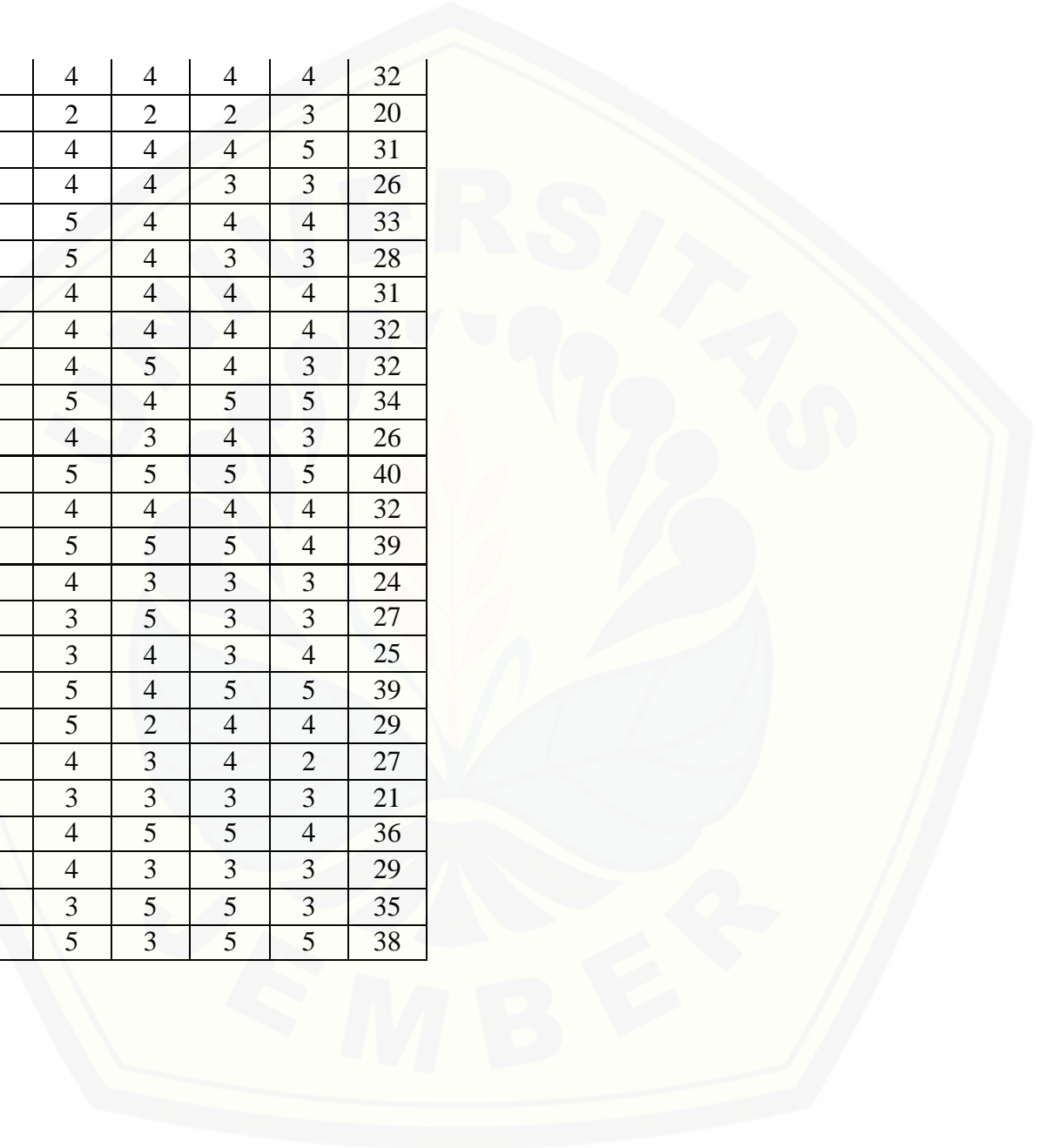
# Digital Repository Universitas Jember

73	3	3	5	3	14	4	4	3	11	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	31
74	3	4	3	4	14	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
75	3	5	4	3	15	4	4	3	11	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	38
76	5	5	4	4	18	4	5	4	13	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	42
77	5	5	3	5	18	5	5	5	15	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	43
78	3	4	4	4	15	4	3	4	11	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
79	5	5	4	4	18	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
80	3	4	4	3	14	4	3	3	10	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
81	4	5	3	4	16	5	5	4	14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
82	4	4	3	5	16	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43

Kinerja								N
1	2	3	4	5	6	7	8	
3	5	5	4	4	4	5	4	34
4	3	4	2	2	4	5	2	26
4	2	3	3	2	4	4	4	26
2	4	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	3	4	4	4	4	25
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	3	4	4	4	3	32
2	4	4	4	5	4	5	5	33
3	4	4	4	5	5	5	4	34
4	2	3	3	2	4	4	4	26

# Digital Repository Universitas Jember

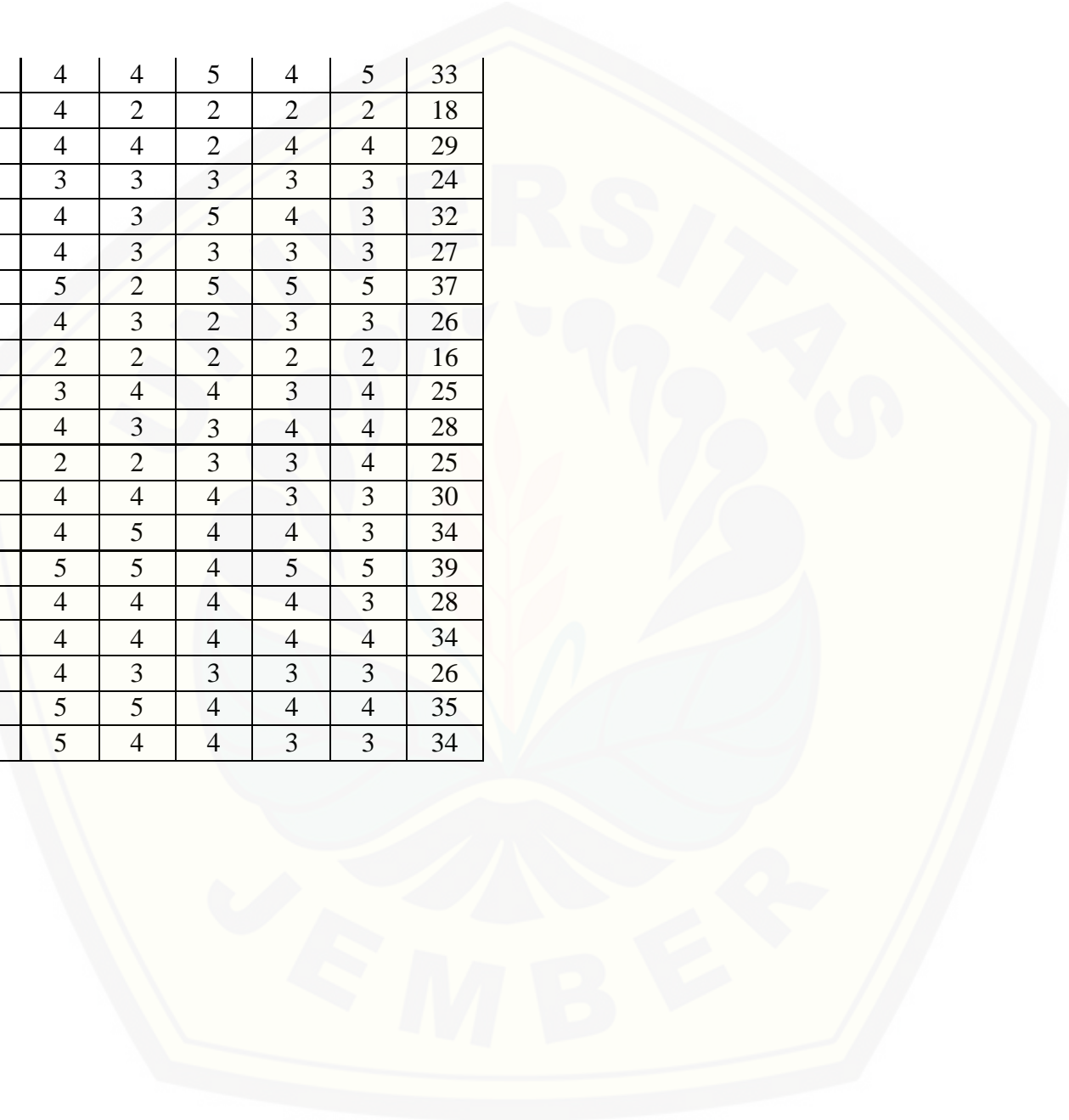
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	2	2	2	2	3	20
3	3	3	5	4	4	4	5	31
3	2	3	4	4	4	3	3	26
5	3	4	4	5	4	4	4	33
3	3	3	4	5	4	3	3	28
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	4	3	32
5	3	3	4	5	4	5	5	34
3	2	3	4	4	3	4	3	26
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	2	3	3	4	3	3	3	24
3	3	5	2	3	5	3	3	27
3	3	2	3	3	4	3	4	25
5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	3	4	4	5	2	4	4	29
5	2	5	2	4	3	4	2	27
2	2	2	3	3	3	3	3	21
5	4	5	4	4	5	5	4	36
4	4	4	4	4	3	3	3	29
5	4	5	5	3	5	5	3	35
5	5	5	5	5	3	5	5	38



# Digital Repository Universitas Jember

5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	2	2	2	2	2	2	17
3	5	3	2	4	4	3	2	26
4	3	2	3	4	3	4	4	27
4	4	3	4	4	2	2	3	26
4	4	4	4	5	4	5	5	35
4	4	4	4	2	2	3	2	25
4	3	3	3	3	3	2	3	24
4	4	4	4	4	3	5	5	33
3	3	3	3	3	2	2	2	21
5	4	5	5	2	3	2	3	29
4	4	4	5	4	4	4	2	31
4	3	4	4	3	4	4	4	30
2	3	3	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	2	4	30
4	4	4	5	2	3	4	4	30
2	2	2	2	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	4	3	4	26
5	4	5	5	5	5	5	5	39
3	4	4	4	3	4	3	2	27
4	4	4	3	3	3	4	3	28
3	4	3	3	3	3	4	3	26
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	3	4	4	4	3	2	2	26

2	5	4	4	4	5	4	5	33
2	2	2	4	2	2	2	2	18
3	4	4	4	4	2	4	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	5	4	3	5	4	3	32
3	4	4	4	3	3	3	3	27
5	5	5	5	2	5	5	5	37
4	4	3	4	3	2	3	3	26
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	3	2	3	4	4	3	4	25
4	3	3	4	3	3	4	4	28
4	3	4	2	2	3	3	4	25
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	5	5	4	5	4	4	3	34
5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	3	3	4	4	4	4	3	28
4	5	5	4	4	4	4	4	34
3	3	4	4	3	3	3	3	26
4	5	4	5	5	4	4	4	35
5	5	5	5	4	4	3	3	34



Lampiran 3

Hasil Output SPSS 16.0 Distribusi Frekuensi

**jenis\_kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	26	31.7	31.7	31.7
perempuan	56	68.3	68.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	33	40.2	40.2	40.2
31-40 tahun	46	56.1	56.1	96.3
41-50 tahun	3	3.7	3.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid diploma tiga	58	70.7	70.7	70.7
sarjana	24	29.3	29.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**lama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 tahun	16	19.5	19.5	19.5
4-6 tahun	3	3.7	3.7	23.2
7-9 tahun	22	26.8	26.8	50.0
> 9 tahun	41	50.0	50.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**status perkawinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menikah	74	90.2	90.2	90.2
belum menikah	8	9.8	9.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**Hasil Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja  
Frequency Table**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	9.8	9.8	9.8
3	21	25.6	25.6	35.4
4	29	35.4	35.4	70.7
5	24	29.3	29.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.0	11.0	11.0
3	26	31.7	31.7	42.7
4	23	28.0	28.0	70.7
5	24	29.3	29.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	8.5	8.5	8.5
3	23	28.0	28.0	36.6
4	29	35.4	35.4	72.0
5	23	28.0	28.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	12.2	12.2	12.2
3	31	37.8	37.8	50.0

4	30	36.6	36.6	86.6
5	11	13.4	13.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**Frequency Table**  
**Hasil distribusi frekuensi kompensasi**

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
tidak setuju	7	8.5	8.5	11.0
netral	28	34.1	34.1	45.1
setuju	37	45.1	45.1	90.2
sangat setuju	8	9.8	9.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	7.3	7.3	7.3
3	20	24.4	24.4	31.7
4	35	42.7	42.7	74.4
5	21	25.6	25.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	7.3	7.3	7.3
3	13	15.9	15.9	23.2
4	40	48.8	48.8	72.0
5	23	28.0	28.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**Frequency Table  
Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi**

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	11.0	11.0	11.0
netral	23	28.0	28.0	39.0
setuju	23	28.0	28.0	67.1
sangat setuju	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	13.4	13.4	13.4
3	18	22.0	22.0	35.4
4	23	28.0	28.0	63.4
5	30	36.6	36.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.0	11.0	11.0
3	21	25.6	25.6	36.6



	4	32	39.0	39.0	75.6
	5	20	24.4	24.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.3	7.3	7.3
	3	24	29.3	29.3	36.6
	4	35	42.7	42.7	79.3
	5	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	15.9	15.9	15.9
	3	21	25.6	25.6	41.5
	4	36	43.9	43.9	85.4
	5	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.3	7.3	7.3
	3	15	18.3	18.3	25.6
	4	27	32.9	32.9	58.5
	5	34	41.5	41.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.5	8.5	8.5
	3	20	24.4	24.4	32.9
	4	28	34.1	34.1	67.1
	5	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	7.3	7.3	7.3
3	16	19.5	19.5	26.8
4	36	43.9	43.9	70.7
5	24	29.3	29.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.0	11.0	11.0
3	22	26.8	26.8	37.8
4	31	37.8	37.8	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**X3.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	12.2	12.2	12.2
3	22	26.8	26.8	39.0
4	31	37.8	37.8	76.8
5	19	23.2	23.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	11	13.4	13.4	13.4
netral	21	25.6	25.6	39.0
setuju	32	39.0	39.0	78.0
sangat setuju	18	22.0	22.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	13.4	13.4	13.4
	3	23	28.0	28.0	41.5
	4	29	35.4	35.4	76.8
	5	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	12.2	12.2	12.2
	3	20	24.4	24.4	36.6
	4	31	37.8	37.8	74.4
	5	21	25.6	25.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	12.2	12.2	12.2
	3	16	19.5	19.5	31.7
	4	39	47.6	47.6	79.3
	5	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	15.9	15.9	15.9
	3	19	23.2	23.2	39.0
	4	31	37.8	37.8	76.8
	5	19	23.2	23.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	13.4	13.4	13.4
3	20	24.4	24.4	37.8
4	37	45.1	45.1	82.9
5	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	13.4	13.4	13.4
3	20	24.4	24.4	37.8
4	31	37.8	37.8	75.6
5	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	14.6	14.6	14.6
3	26	31.7	31.7	46.3
4	28	34.1	34.1	80.5
5	16	19.5	19.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Lampiran 4

**UJI VALIDITAS KUISIONER VARIABEL X1**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Skor_total
X1.1	Pearson Correlation	1	.524**	.347**	.217	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.050	.000
	N	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.524**	1	.353**	.249*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.024	.000
	N	82	82	82	82	82



	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.002	.060	.000	.032	.000	.127	.041	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.4	Pearson Correlation	.123	.427**	.341**	1	.428**	.206	.274*	.435**	.156	.367**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.271	.000	.002		.000	.064	.013	.000	.162	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.5	Pearson Correlation	.301**	.285**	.209	.428**	1	.309**	.374**	.633**	.272*	.293**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.006	.009	.060	.000		.005	.001	.000	.013	.008	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.6	Pearson Correlation	.272*	.504**	.478**	.206	.309**	1	.294**	.535**	.216	.272*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.064	.005		.007	.000	.051	.014	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.7	Pearson Correlation	.416**	.233*	.236*	.274*	.374**	.294**	1	.387**	.207	.363**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.032	.013	.001	.007		.000	.062	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.8	Pearson Correlation	.333**	.414**	.427**	.435**	.633**	.535**	.387**	1	.396**	.419**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.9	Pearson Correlation	.314**	.179	.170	.156	.272*	.216	.207	.396**	1	.249*	.503**
	Sig. (2-tailed)	.004	.108	.127	.162	.013	.051	.062	.000		.024	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3.10	Pearson Correlation	.216	.294**	.227*	.367**	.293**	.272*	.363**	.419**	.249*	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.051	.007	.041	.001	.008	.014	.001	.000	.024		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Skor_total	Pearson Correlation	.566**	.686**	.645**	.588**	.647**	.654**	.605**	.786**	.503**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

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

### Uji Validitas Kinerja Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	Skor_total
y.1	Pearson Correlation	1	.497**	.713**	.531**	.332**	.382**	.473**	.352**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y.2	Pearson Correlation	.497**	1	.686**	.547**	.436**	.399**	.437**	.380**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y.3	Pearson Correlation	.713**	.686**	1	.560**	.391**	.518**	.529**	.316**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000

	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y.4	Pearson Correlation	.531**	.547**	.560**	1	.494**	.402**	.463**	.487**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y.5	Pearson Correlation	.332**	.436**	.391**	.494**	1	.443**	.526**	.511**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y.6	Pearson Correlation	.382**	.399**	.518**	.402**	.443**	1	.609**	.477**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y.7	Pearson Correlation	.473**	.437**	.529**	.463**	.526**	.609**	1	.687**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
y.8	Pearson Correlation	.352**	.380**	.316**	.487**	.511**	.477**	.687**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Skor_total	Pearson Correlation	.722**	.741**	.795**	.753**	.701**	.710**	.798**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

## Lampiran 5

### UJI RELIABILITAS VARIABEL X1

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	4

### UJI RELIABILITAS VARIABEL X2

**Reliability**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	3

**UJI RELIABILITAS VARIABEL X3**

**Reliability**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

**UJI RELIABILITAS VARIABEL Y**

**Reliability**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0



**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	82	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	8

Lampiran 6

**UJI NORMALITAS DATA**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y
N		82	82	82	82
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	14.9390	11.3537	38.2439	29.5732
	Std. Deviation	2.65436	2.02071	5.95987	5.71554
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.114	.126	.088
	Positive	.088	.114	.060	.088
	Negative	-.106	-.105	-.126	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.957	1.036	1.141	.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.319	.234	.148	.544
a. Test distribution is Normal.					

Lampiran 7

**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, kompensasi, kemampuan_kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.505	4.02213

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi, kemampuan\_kerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1384.216	3	461.405	28.521	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1261.845	78	16.178		
	Total	2646.061	81			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi, kemampuan\_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.152	3.287		.046	.963
	kemampuan_kerja	.613	.228	.284	2.686	.009
	kompensasi	.942	.273	.333	3.449	.001
	motivasi	.250	.091	.261	2.752	.007

a. Dependent Variable: kinerja

## Lampiran 8

### UJI ASUMSI KLASIK

#### 1. Multikolinieritas

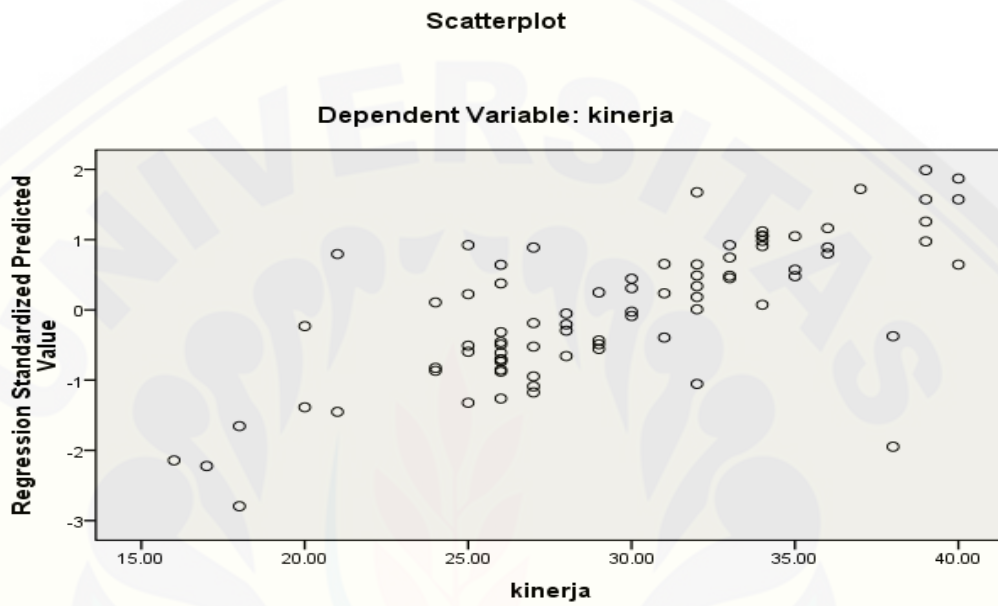
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.152	3.287		.046	.963		
	kemampuan_kerja	.613	.228	.284	2.686	.009	.545	1.835
	Kompensasi	.942	.273	.333	3.449	.001	.655	1.526

Motivasi	.250	.091	.261	2.752	.007	.680	1.471
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

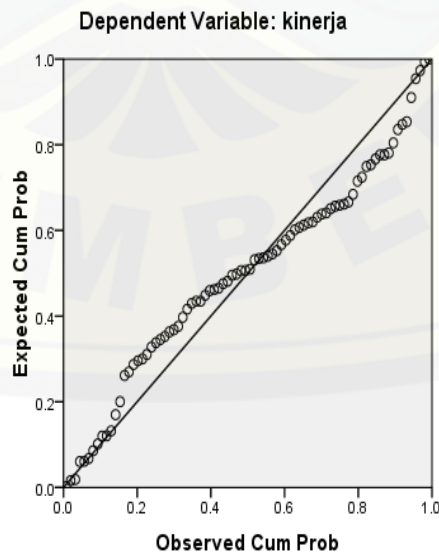
a. Dependent Variable: kinerja

## 2. Heteroskedastisitas



## 3. Normalitas Model

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



<http://junaidichaniago.wordpress.com>

t tabel

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	

## Digital Repository Universitas Jember

43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	0.67765	1.29250	<b>1.66462</b>	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011

**Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)**  
**df = 1 - 85**

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	<b>0.1829</b>	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468