



SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI DENGAN
KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT STELLA MARIS
MAKASSAR**

PENELITIAN NON-EKSPERIMENTAL

OLEH:

AGUSTINA TALU (Sr)

CX1714201163

TITIK WINDYASTUTI (Sr)

CX1714201196

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS MAKASSAR**

2019



SKRIPSI

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan Pada
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Stella Maris Makassar**

OLEH:

AGUSTINA TALU (Sr)

CX1714201163

TITIK WINDYASTUTI (Sr)

CX1714201196

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS MAKASSAR**

2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/NIM:

Agustina Talu (Sr) (CX1714201163)

Titik Windyastuti (Sr) (CX1714201196)

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini merupakan hasil karya kami sendiri dan bukan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 29 Maret 2019

Yang menyatakan

Agustina Talu

Titik Windyastuti

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

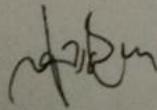
HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI DENGAN
KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT STELLA MARIS
MAKASSAR

Diajukan Oleh:

AGUSTINA TALU (Sr) (CX1714201163)
TITIK WINDYASTUTI (Sr) (CX1714201196)

Disetujui Oleh:

Pembimbing



(Mery Sambo, Ns. M.Kep)

NIDN: 0930058102

Wakil Ketua I
Bidang Akademik



(Henny Pongantung, Ns., MSN.,DN.Sc)

NIDN: 0912106501

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama/Nim: Agustina Talu (Sr) (CX1714201163)

Titik Windyastuti (Sr) (CX1714201196)

Menyatakan menyetujui dan memberikan wewenang kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, merawat dan mempublikasikan skripsi ini untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 29 Maret 2019

Yang menyatakan

Agustina Talu

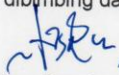
Titik Windyastuti

**HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI
SKRIPSI**

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT STELLA MARIS
MAKASSAR**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:
Agustina Talu (CX1714201163)
Titik Windyastuti (CX1714201196)

Telah dibimbing dan disetujui oleh:


(Mery Sambo, Ns.,M.Kep)
NIDN. 0930058102

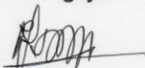
Telah Diuji Dan Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji Pada Tanggal
29 Maret 2019 Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk
Diterima

Susunan Dewan Penguji

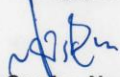
Penguji I


(Elmiana Bongga Linggi, Ns.,M.Kes)
NIDN. 0925027603

Penguji II


(Rosmina Situngkir, Ns.,M.Kes)
NIDN. 0925117501

Penguji III


(Mery Sambo, Ns.,M.Kep)
NIDN. 0930058102

Makassar, 29 Maret 2019
Program Sarjana Keperawatan dan Ners
Ketua STIK Stella Maris Makassar


(Siprianus Abdus, S.Si.,Ns.,M.Kes)
NIDN. 0928027101

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul: Hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan sebagai wujud ketidaksempurnaan manusia. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun yang dapat membantu penulis untuk menyempurnakan skripsi ini.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis menyadari begitu banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara moril maupun material. Terlebih khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Siprianus Abdu, S.Si.,Ns.,M.kes, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar.
2. Henny Pongantung, Ns.,MSN.,DN.Sc selaku wakil ketua I Bidang Akademik, Rosdewi, SKp.,MSN selaku wakil ketua II dan Fr.Blasius Perang, CMM, SS.,Ma.,Psy selaku wakil ketua III STIK Stella Maris Makassar.
3. Fransisca Anita, S.Kep,Ns.,M.Kep.,Sp,KMB selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan STIK Stella Maris Makassar.
4. Mery Sambo, Ns.,M.Kep selaku pembimbing dalam pembuatan skripsi ini yang selama ini membantu penulis meskipun berada ditengah kesibukan dan tugasnya yang padat, beliau masih menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan, arahan dan perhatian kepada penulis untuk menghasilkan yang terbaik mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.

5. Elmiana Bongga Linggi, Ns.,M.Kes dan Rosmina Situngkir, SKM.,Ns.,M.Kes selaku dosen penguji I dan II, yang telah memberikan arahan, masukan dan dukungan kepada kami demi penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staff STIK Stella Maris Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan fasilitas selama menempuh pendidikan.
7. Dr.Thomas Suharto. MMR selaku Direktur Rumah Sakit Stella Maris Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengambil data awal.
8. Teristimewa untuk Tim Pimpinan Umum Kongregasi SSpS di Roma-Italia dan Tim Pimpinan Propinsi SSpS di Ruteng-Manggarai Flores Barat, Sr.Vinsensia Siunta, SJMJ sebagai Provinsial bersama Dewan Pimpinan Provinsi Jakarta, Sr.Sandra Supit, SJMJ bersama Dewan Pimpinan Provinsi Makassar, Sr.Joseo Mandagi, SJMJ bersama para suster komunitas Stella Maris, Pengurus PT.Citra Ratna Nirmala, Pengurus Yayasan Ratna Miriam yang telah banyak memberikan motivasi, dukungan, perhatian baik moril maupun material.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan STIK Stella Maris Makassar program khusus S1 keperawatan angkatan 2017 yang telah memberikan masukan melalui diskusi-diskusi bersama yang bermakna, banyak hal yang sudah kita lewati bersama baik suka maupun duka dan kenangan bersama kalian tidak akan pernah terlupakan. Sukses buat kita semua.
10. Dan terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas jasa-jasa yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Makassar, 29 Maret 2019

Penulis

ABSTRAK

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR (Dibimbing oleh Mery Sambo)

AGUSTINA TALU DAN TITIK WINDYASTUTI
PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN DAN NERS
STIK STELLA MARIS MAKASSAR
(xviii + 74 Halaman + 31 Referensi + 13Tabel + 2 Gambar + 10 Lampiran)

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan pemberian kompensasi merupakan suatu dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan *observational analitik (asosiatif/korelasi)* dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *proportional stratified random sampling* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Data diolah dengan *uji Somer's*. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat diperoleh nilai $p = 0.000$, sedangkan nilai $r = 0,833$. Untuk hubungan kompensasi dengan kinerja diperoleh nilai $p = 0.000$, dan nilai $r = 0,832$. Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna serta korelasi sangat kuat antara motivasi dengan kinerja dan kompensasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja
Kepustakaan : 31 Referensi (2004-2018)

ABSTRACT
THE RELATION OF MOTIVATION AND COMPENSATION WITH
NURSES' PERFORMANCE IN THE INPATIENT ROOM OF STELLA
MARIS HOSPITAL MAKASSAR
(Guided by Mery Sambo)

AGUSTINA TALU AND TITIK WINDYASTUTI
S1 STUDY PROGRAM AND NURSING
STIK STELLA MARIS MAKASSAR
(xviii + 74 Pages + 31 Referensi + 13Table + 2 Picture + 10 Appendices)

The Nurses' performance as the spearhead of health services is a very important problem to be studied in order to maintain and increase the quality of health services. Motivation is requirement in an effort to achieve organizational goals, while giving compensation is an encouragement to someone to work well that impact on improving performance. This research was used analytic observational with sectional cross approach. Sampling was done by probability sampling technique with proportional stratified random sampling approach. The researchers used questionnaire as measuring instrument. The data was analyzed by somer's test. To find out the relation of motivation and nurses' performance. The obtained value was $p = 0,000$ while $r = 0,833$. For the relationship of compensation and nurses' performance is obtained value was $p = 0,000$ and $r = 0,832$. Therefore, it is concluded that there was a significant relationship and a very strong correlation between performance and compensation with nurses' performances in the inpatient room of Stella Maris Hospital Makassar.

Keywords : **Motivation, Compensation And Performance**
Bibliography : 31 Reference (2004 – 2018)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN SAMBUNG DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
HALAMAN KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN ABSTRAK	ix
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN, DAN ISTILAH	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Umum Motivasi.....	8
1. Pengertian Motivasi	8
2. Berbagai Teori Motivasi	8
3. Motivasi Kerja	12
B. Tinjauan Umum Kompensasi	14
1. Pengertian Kompensasi.....	14
2. Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi.....	15
3. Komponen-Komponen Kompensasi.....	19
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	22
C. Tinjauan Umum Kinerja.....	25

1. Pengertian Kinerja	25
2. Komponen Penting Dalam Kinerja	26
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
4. Kinerja Perawat Dalam Keperawatan.....	29
5. Penilaian Kinerja Perawat.....	32
6. Evaluasi Kinerja.....	36
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	38
A. Kerangka Konseptual.....	38
B. Hipotesis Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional	40
BAB IV METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	43
C. Populasi Dan Sampel.....	43
D. Instrumen Penelitian	46
E. Pengumpulan Data	48
F. Pengolahan Dan Penyajian Data	50
G. Analisis Data	51
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian.....	54
B. Pembahasan.....	64
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Distribusi Sampel Perawat.....	45
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan usia Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	56
Table 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	56
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	57
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	58
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan unit kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar	59
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	60
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	60
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kompensasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	61
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.....	61
Tabel 5.10 Analisa Kekuatan Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Makassar..	62
Tabel 5.11 Analisa Kekuatan Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Makassar...	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka konseptual penelitian	42
Gambar 4.1 Jenis penelitian	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Kegiatan
- Lampiran 2 : Surat Pengambilan Data Awal
- Lampiran 3 : Surat Uji Validitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 4 : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Lembar Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 6 : Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 7 : Lembar Instrumen Penelitian/Kuesioner
- Lampiran 8 : Lembar Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian
- Lampiran 10 : Master Tabel
- Lampiran 11 : Hasil Analisa

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

<	: Kurang Dari
-	: Sampai
%	: Persen
&	: Dan
(-)	: Negatif
(+)	: Positif
/	: Atau, Per
=	: Sama Dengan
\leq	: Kurang Dari atau Sama Dengan
\geq	: Lebih Dari atau Sama Dengan
Dkk	: Dan Kawan-Kawan
<i>Et al</i>	: <i>et alii (and other=dan lain-lain/dan kawan-kawan)</i>
f	: Frekuensi
H1	: Hipotesis 1
H _a	: Hipotesis Alternatif
H _o	: Hipotesis O
ICU	: <i>Intensive Care Unit</i>
IPTEK	: Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
Kab	: Kabupaten
n	: Jumlah
No	: Nomor
$p=\alpha$: Tingkat Signifikan (0.05) = 5%
PT	: Perseroan Terbatas
PPNI	: Persatuan Perawat Nasional Indonesia
r	: Kekuatan Korelasi
RI	: Republik Indonesia
SJMJ	: Kongregasi Suster-Suster Jesus Maria Joseph
SMART	: <i>Specific, Measurable, Appropriate, Reliable, Timely</i>
SOP	: Standar Operasional Prosedur

SAK	: Standar Asuhan Keperawatan
SPM	: Standar Pelayanan Medis
SPSS	: <i>Statistical Program For Social Science</i>
SSpS	: Servarum Spiritu Sancti (Suster-suster Abdi Roh Kudus)
STIK	: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
UMK	: Upah Minimum Kota
UMP	: Upah Minimum Provinsi
α	: Alfa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan keperawatan yang berkualitas sangat di pengaruhi kinerja perawat dalam bekerja. Kinerja professional perawat adalah penampilan kerja perawat berdasarkan standar kinerja professional yang disusun oleh (PPNI, 2004, cit. Zahara et, al (2011)). Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang lebih banyak, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Mulyono, 2013).

Dengan terbukanya arus informasi melalui media komunikasi masa kini sebagai dampak globalisasi turut mempengaruhi tingkat pengetahuan masyarakat tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa rasa canggung masyarakat umum semakin tajam menilai dan mengkritik kinerja seseorang atau kelompok pengusaha/Rumah sakit. Hal ini ikut mempengaruhi persepsi dan kesadaran masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, sehingga Rumah Sakit yang merupakan bagian integral dari system pelayanan kesehatan diharapkan harus segera merespon dan proaktif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Tentunya dalam merespon suatu situasi yang menuntut maka harus ada persiapan matang mencapai harapan tersebut yaitu dengan kualitas kinerja yang baik untuk mengatasi berbagai problem yang terjadi dalam dunia kerja khusus dalam keperawatan.

Koentjoro (2005, cit Kewuan, 2018) menyatakan bahwa kinerja pelayanan kesehatan akhir – akhir ini menjadi sorotan masyarakat, baik pelayanan dasar maupun pelayanan rujukan. Dengan demikian kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik/*good governance*. Penilaian kinerja perawat merupakan salah satu unsur penting bagi *middle manager* atau *top manager* dalam mengelola sumber daya manusia keperawatan di unit kerja atau organisasi pelayanan keperawatan atau kesehatan. Salah satu pendapat dari Abraham Lincoln, cit. Kewuan, 2018, yang dapat menjadi inspirasi komunitas keperawatan dalam memberikan pelayanan, asuhan, dan praktek keperawatan adalah “ *Kita tidak dapat terhindar dari masalah dengan membuat masalah yang lebih besar*”. Artinya masalah yang berhubungan dengan kinerja pasti akan selalu muncul ketika perawat melakukan pelayanan, asuhan, dan praktek keperawatan. Ketika kinerja perawat baik, akan menuai pujian dari pimpinan termasuk keluarga pasien dan masyarakat umum. Namun ketika situasi dan kondisi bertolak belakang terjadi sebaliknya yang ditunjukkan perawat dalam hal kinerjanya menurun atau jelek akan berubah dengan berbagai persepsi yang menyertai tanpa mencari akar permasalahannya.

Dalam penelitian Rudianti, et, al (2013), Kinerja sebagai hasil kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi merupakan hal penting yang menunjukkan keberhasilan system manajemen. (Fried & Fottler, 2008 cit. Rudianti, et, al 2013) menyebutkan penilaian kerja merupakan unsur kunci pelaksanaan manajemen. Hasil penilaian individu dapat memberikan gambaran pelaksanaan system manajemen oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gibson ada 3 (tiga) factor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang: Factor individu : Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat social, dan demografi seseorang. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Dari 3 (tiga) factor diatas peneliti membatasi dengan menggunakan 2 (dua) variabel yaitu motivasi dan sistem penghargaan (kompensasi), karena dari ke 2 (dua) variabel ini berhubungan dengan permasalahan pada kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris. Selain dari itu, peneliti juga menghemat waktu dalam melakukan penelitian, sehingga hasil penelitian bisa lebih terarah.

Berdasarkan penelitian Mandagi, et, al (2015), menunjukkan bahwa dari 31 responden dengan motivasi yang baik, 29,3 % memiliki kinerja yang baik sedangkan kinerja kurang baik sebanyak 24,1 %. Data juga menunjukkan bahwa dari 27 responden dengan motivasi kurang baik, 6,9 % memiliki kinerja yang baik sedangkan 39,7 % memiliki kinerja yang kurang baik. Dalam Hasil penelitian M.Hadi Mulyono, 2013 didapat data responden kinerjanya baik, sebagian (55,56 %), demikian juga responden yang kerjanya tidak baik sebagian besar (64,29 %). Artinya bahwa ada kontradiktif, mestinya responden yang kerjanya baik, kinerjanya akan cenderung baik. Berarti tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.

Dalam penelitian Nur Maimun dan Afri Yelina, 2016 di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru menyatakan bahwa kurang puas kompensasi atau imbalan beresiko 13 kali (p value $0,001 = \leq 0,25$) daripada kompensasi yang puas dengan kinerja keperawatan. Demikian juga dengan hasil penelitian Sasono M dan Andina Primitasari, 2016 menyatakan bahwa ada pengaruh imbalan

terhadap kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah tahun 2015 dimana hasil p value 0,000 ($\leq 0,25$).

Rumah Sakit Stella Maris, berdasarkan hasil survey dari DepKes RI, 2018 merupakan rumah sakit dalam kategori terbaik di kota makassar dengan jumlah perawat yang berada diruang rawat inap sebanyak 187 perawat, dengan usia Rumah Sakit yang semakin tua, semakin lengkap pula fasilitas pelayanan kesehatan sehingga layak dijadikan sebagai Rumah Sakit rujukan khususnya dari rumah sakit swasta lainnya. Namun berdasarkan hasil wawancara pribadi dan observasi beberapa perawat terdapat kesan bahwa perawat di Rumah Sakit Stella Maris umumnya mengatakan bahwa kinerja perawat yang ada belum sesuai dengan kompensasi yang diterima oleh perawat (upah yang didapat tidak sesuai dengan lama kerja), sehingga mereka menganggap kinerja yang telah dilaksanakan sebagai sebuah pengabdian terhadap Rumah Sakit. Namun dari pihak Rumah Sakit sendiri beberapa waktu lalu ada upaya untuk kenaikan gaji walaupun belum sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Makassar. Sementara untuk Upah Minimum Kota (UMK) Makassar tahun 2018, naik dari Rp.2.500.000 menjadi Rp.2.722.642. Angka ini di putuskan dalam Rapat Pleno Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Dalam situasi seperti ini pihak Rumah Sakit harus cepat bergerak dari pola perintah dan kendali menjadi nasehat dan persetujuan sebagai cara memotivasi. Perubahan sifat ini dimulai ketika pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif daripada memberi hukuman untuk pekerjaan buruk.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris.

B. Rumusan masalah

Suatu organisasi yang ingin berkembang selalu melakukan perbaikan kinerja, baik karena telah terjadi kesenjangan kinerja maupun telah mempunyai reputasi yang baik. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi. Masalah kinerja sumber daya manusia dapat terjadi pada beberapa tingkatan, yaitu individu, tim, dan organisasi. Pada tingkat individual, kesenjangan kinerja terjadi dalam hal pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau pada waktu yang ditentukan. Pada tingkat tim, kesenjangan kinerja terjadi apabila tim tidak mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan pada waktunya. Tidak terselesaikannya tugas tim, antara lain dapat terjadi apabila interaksi antarpribadi dalam tim tidak mendukung proses kinerja tim untuk mencapai tujuan. Sementara itu, pada tingkat organisasi terjadi apabila tujuan organisasi tidak dapat dicapai, misalnya keinginan mendapatkan keuntungan dalam jumlah tertentu tidak dapat terpenuhi. Oleh karena itu, setiap organisasi berkewajiban meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, baik berupa dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan maupun pemberian kompensasi atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal contract.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merumuskan bahwa bagaimana hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum:

Mengetahui hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar .

Tujuan Khusus :

- 1) Mengidentifikasi motivasi perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- 2) Mengidentifikasi kompensasi perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- 3) Mengidentifikasi kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- 4) Untuk menganalisis hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

D. Manfaat Peneliti:

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi tenaga kesehatan
Dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk menambah literature dalam dunia keperawatan khususnya dalam usaha untuk terus meningkatkan kinerja perawat.
- 2) Bagi Institusi Pendidikan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam proses belajar mengajar terutama mengenai manfaat pembelajaran tentang factor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam menghadapi dunia kerja.
- 3) Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan, membuka wawasan berpikir dan memberikan pengalaman baru dan keterampilan dalam membuat suatu penelitian baik di rumah sakit dan hasilnya akan membuat

peneliti mengerti dan memahami tentang hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner dan Freeman, 1995 : 134). Sedangkan motivasi menurut Ngalim Purwanto (2000 : 60) adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Sbortell dan Kaluzny, 1994 : 59 cit Nursalam, 2011).

Berbeda dengan Ngalim dan Sortell, Stanford dalam Luthans (1970), cit Kuntora, (2010) , ada 3 point penting dalam pengertian motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan: muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan ; merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan ; akhir dari satu siklus motivasi.

2. Berbagai Teori Motivasi

Landy dan Becker cit Stoner dan Freeman (1995), cit Nursalam (2011) mengelompokan banyak pendekatan modern pada teori dan praktik menjadi lima kategori: teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan.

a. Teori Kebutuhan

Memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup berkecukupan. Seseorang mempunyai motivasi kalau ia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan

kehidupannya,kebutuhan yang telah terpuaskan bukan lagi menjadi motivator. Yang termasuk dalam teori kebutuhan adalah :

Teori Hirarki Kebutuhan menurut Maslow

1. Individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau paling kuat.
2. Kebutuhan manusia tersusun atas suatu hirarki atau urutan kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling mendasar sampai yang paling tinggi yaitu: fisiologi, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki, harga diri, aktualisasi diri.

Teori Motivasi Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dimana dia meyakini bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan di dalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi.

Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggungjawab, dan kemajuan, semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Indikator motivasi kerja karyawan model Frederick Herzberg, yaitu:

1. Prestasi: besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja.
2. Pengakuan: besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya.
3. Pekerjaan itu sendiri: besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
4. Tanggungjawab: besar kecilnya tanggungjawab yang diberikan kepada seorang karyawan
5. Kemajuan dalam pekerjaan: besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

6. Pengembangan potensi individu: besar kecilnya kemungkinan berkembang dalam pekerjaannya.

b. Teori Keadilan

Inti dari teori keadilan (*equity theory*) adalah bahwa karyawan membandingkan usaha mereka dan imbalan yang diterimanya dengan imbalan yang diterima karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan.

Ada empat ukuran penting dalam teori ini:

1. Orang, yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil.
2. Perbandingan dengan orang lain, yaitu setiap kelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan (*input*) atau perolehan (*outcome*)
3. Masukan (*input*), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pendidikan, umur, jenis kelamin dan lain-lain.
4. Perolehan (*outcome*), yaitu segala sesuatu yang diterima seseorang dari pekerjaannya, misalnya penghargaan, tunjangan, upah, dan lain-lain.

c. Teori Harapan

Teori harapan (*expectancy theory*) oleh Victor Vroom menyatakan cara memilih dan bertindak dari beberapa alternative perilaku berdasarkan harapannya, apakah ada keuntungan yang didapatkan dari masing-masing perilaku tersebut. Teori ini mencakup konsep-konsep dasar sebagai berikut:

1. Hasil tingkat pertama yang diperoleh dari perilaku adalah hasil yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, misalnya produktivitas, mutu

pekerjaan, tingkat kehadiran, dan lain-lain. Hasil tingkat kedua adalah kejadian (berupa penghargaan atau hukuman) yang kemungkinan diakibatkan oleh hasil tingkat pertama, misalnya kenaikan upah, promosi jabatan, penghargaan dari tim, dan lain-lain.

2. Instrumentalitas adalah kadar keyakinan seseorang bahwa hasil tingkat pertama akan menghasilkan tingkat kedua.
3. Valensi adalah kekuatan keinginan seseorang untuk mencapai hasil tertentu, baik ini menyangkut hasil tingkat pertama maupun tingkat kedua.
4. Harapan (*expectancy*) berkaitan dengan keyakinan seseorang mengenai kemungkinan suatu perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu. Harapan prestasi usaha adalah keyakinan (harapan) bahwa ada kesempatan dimana usaha tertentu akan mengarah pada suatu tingkat prestasi tertentu, selanjutnya harapan hasil prestasi adalah keyakinan (harapan) bahwa prestasi akan mengarah pada hasil tertentu.

d. Teori Penguatan

Dalam teori penguatan (*reinforcement theory*) oleh ahli psikologi B.F. Skinner diungkapkan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lampau memengaruhi tindakan dimasa depan dalam suatu proses belajar. Proses ini digambarkan sebagai berikut : Stimulus→Respons→Konsekuensi→Respon masa depan. Dalam pandangan ini, perilaku sukarela seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa merupakan penyebab dan konsekuensi tertentu. Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman stimulus, repons, dan konsekuensi. Penguatan adalah sesuatu yang meningkatkan kekuatan respon dan

cenderung menyebabkan pengulangan perilaku yang didahului oleh penguatan. Tanpa penguatan tidak ada modifikasi perilaku yang diukur.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Bekerja melibatkan baik aktivitas fisik maupun mental (M. As'ad, 2001:47). Gilmer (1971) cit Nursalam (2011) menyatakan bahwa, “ Bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000:94).

b. Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2000, cit Nursalam 2011)

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, kerja pegawai akan lebih mudah dimotivasi.

3) Prinsip Pengakuan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.

Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih termotivasi.

4) Prinsip Pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai/bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal itu akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahannya, dan bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

c. Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya factor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerjaan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi.

Kedua faktor tersebut saling memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan termotivasi apa bila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, dan

kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan. Dari pembahasan diatas dapat diperoleh empat kesimpulan:

1. Motivasi adalah berbeda dengan perilaku
2. Perilaku dipengaruhi lebih banyak daripada motivasi
3. Perilaku adalah berbeda daripada kinerja
4. Motivasi adalah penting, tetapi bukan contributor cukup pada pencapaian kerja (Wibowo, 2010)

B. Tinjauan Umum Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008 cit. Amrullah, 2012). Menurut Hasibuan, seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka akan menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau dari kepegawaian mereka (Gary Dessler, 2003, cit. Ditha & Manggala, 2016). Kompensasi adalah imbalan jasa ataupun balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para tenaga kerja (Sastrohadiwiryono, 2015 cit. Mahendra, 2016).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Iba, 2017). Iba, berpendapat bahwa pemberian kompensasi

merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2. Tujuan Dan Fungsi Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal (Hasibuan, 2008 cit. Amrullah, 2012), tujuan pemberian yaitu:

a. Ikatan kerjasama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

f. Disiplin.

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Secara khusus, Keith Davis dan Werther (1996 cit. Ditha & Manggala, 2016), menguraikan tujuan kompensasi yang efektif, meliputi:

a. Memperoleh personil yang berkualitas.

Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja, karena para pengusaha

berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan Terhadap Perilaku yang diinginkan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggungjawab dan perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa rencana yang efektif (manajemen), maka bias jadi pekerja/karyawan dibayar dibawah atau diatas standar yang sedang berlaku.

f. Mengikuti Aturan Hukum.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan factor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

Fungsi Pemberian Kompensasi.

Menurut Samsuddin, (2006 cit. Amrullah, 2012) menyatakan sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

3. Komponen-komponen Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial Reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi bentuk-bentuk non moneter.

Prinsip utama dalam pemberian upah & gaji adalah asas adil, layak dan wajar, yakni:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai

seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

b. Upah.

- 1) Upah adalah sistem gaji balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasa dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- 3) Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.
- 4) Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.
- 5) Penggolongan upah: upah sistem waktu, upah sistem hasil (*output*) & upah sistem borongan.
- 6) Proses penentuan upah: berdasarkan analisa jabatan/tugas, & evaluasi jabatan/tugas.

Bentuk-bentuk kompensasi, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (Bonus, Komisi, pembagian laba/keuntungan)
- 2) Kompensasi financial tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

- 3) Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, pengakuan dan pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman).

Menurut Hasibuan, 2008 cit. Amrullah, 2012, ada beberapa terminologi dalam kompensasi, yaitu:

- a. Upah/gaji. Upah/wages, biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif. (*incentif*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan oleh organisasi. Program – program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- c. Tunjangan (*Benefit*). Merupakan contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- d. Fasilitas (*facility*) adalah kenikmatan / fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan kelompok dan tempat parkir khusus.

Kebutuhan hidup dan upah minimum di Indonesia:

Menurut Iba, 2017 menyatakan bahwa:

- a. secara umum, upah minimum belum mampu mencukupi kebutuhan hidup di Indonesia. Walaupun hal ini harus dikembalikan lagi kepada individu masing-masing.
- b. Kebutuhan setiap individu tentunya bervariasi. Kenaikan harga-harga kebutuhan, baik primer maupun sekunder terkadang tidak diikuti oleh kenaikan upah. Kalaupun ada kenaikan upah, belum mengimbangi kenaikan harga-harga tersebut.
- c. Yang lebih memprihatinkan masih banyak perusahaan yang membayar pekerjanya dibawah upah minimum yang sudah disepakati.

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp. 2.647.767, penetapan ini sesuai dengan keputusan Gubernur Sulsel Nomor 2628/X/Tahun 2017 tentang penetapan UMP Provinsi Sulsel tahun 2018, sedangkan Upah Minimum Kota (UMK) berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No. 2834/XI/Tahun 2017 sebesar Rp. 2.722.642

4. Faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dan faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi/Rumah Sakit dalam menentukan kebijakan kompensasi untuk pegawainya.

Menurut Hasibuan (2008 cit. Amrullah, 2012), ada sepuluh (10) faktor, sebagai berikut:

- a. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin

besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).

- b. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keputusan Presiden (KepPres).

Pemerintah dengan undang-undang dan Kep Pres menetapkan besaran batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

- c. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat kerja yang berat/sulit dan mempunyai resiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (financial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit computer, balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

- d. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

- e. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggungjawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang kecil. hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

f. Penawaran dan permintaan.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

g. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

h. Produktivitas kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

i. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

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

Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

j. Biaya Hidup / *Living Cost*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

C. Tinjauan Umum Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah proses yang dapat dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan (Kemenkes, RI No. HK.02.03/I/2630/2016). Kinerja merupakan pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran Visi, misi, tujuan & strategi organisasi. (Supriyanto & Ratna cit Nursalam, 2017).

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana individu melakukan segala sesuatu berhubungan dengan suatu pekerjaan jawaban atau peran dalam organisasi. Kinerja hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak

melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Nursalam, 2016 cit Sinaga, 2018).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan gaya strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi (Wibowo, 2013 cit Sinaga, 2018). Kinerja seperangkat hasil yang dicapai dalam merujuk pada tindakan pencapaian serta laksana suatu pekerjaan yang diminta (Sinabela, 2017 cit Sinaga, 2018).

2. Komponen Penting Dalam Kinerja

Menurut Sudirman & Winarko (2004 cit Kewuan, 2018), ada empat komponen penting dalam rencana kinerja, yaitu: Sasaran, Program, Kegiatan, Indicator kinerja kegiatan. Sedangkan menurut Siman (2005, cit Kewuan, 2018), tolok ukur penilaian kinerja dapat dirumuskan melalui dua pendekatan, yaitu.

- a. Analisis jabatan: hasil kerja dan uraian jabatan.
- b. Pendekatan sasaran kinerja: menyusun sasaran utama jabatan, indicator kunci (IK).

Menurut Depkes RI (2006 cit Kewuan, 2018), kinerja mengandung dua komponen penting, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi.
Individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya.
- b. Produktivitas.
Kompetensi tersebut dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*).

Elemen pokok pengukuran kinerja menurut Mahsun (2006 cit Kewuan, 2018), antara lain sebagai berikut.

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi.

- b. Merumuskan indikator dan ukuran kerjanya.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi.
- d. Evaluasi kinerja (*feedback*, penilaian kemajuan kinerja, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas)

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Robbins, (2002 cit Nursalam, 2017), faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut :

- a. *Human performansce = ability + motivation.*
- b. *Motivation = attitude + situation*
- c. *Ability = knowledge + skill*

Selanjutnya Robbins (2002 cit Nursalam, 2017) mengemukakan bahwa: kinerja karyawan (*Employee Performance*) adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian pekerjaan (*performance Appraisal*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian pekerjaan berkenaan dengan seberapa seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Program penilaian karyawan yang dianut oleh perusahaan, dapat menimbulkan kepercayaan moral yang baik dari karyawan terhadap perusahaan. Adanya kepercayaan dikalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapainya, akan merupakan rangsangan bagi karyawan untuk memperbaiki prestasinya. Selanjutnya bila karyawan diberitahu kelemahan-kelemahannya, maka dengan bantuan

pimpinan mereka akan berusaha untuk memperbaiki diri masing-masing. Penilaian karyawan dapat menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan bila pemimpin mengembangkan dan memajukan karyawannya melalui pemberian sarana pendidikan khusus bagi karyawan yang melakukannya. Kemudian menurut Gibson, (cit. Depkes RI 2006 dalam Kewuan, 2018), menyatakan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat social dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan system penghargaan.

Sementara itu yang dimaksud dengan dimensi kerja menurut Gomes, (1997 cit. Nursalam, 2017), memperluaskan dimensi prestasi kerja karyawan berdasarkan:

- a. *Quantity of work*;
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work*;
Kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*;
Luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*;

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation*;

Kesetiaan untuk bekerja sama dengan orang lain.

f. *Dependability*;

Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative*;

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

h. *Personal qualities*;

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

4. Kinerja Perawat Dalam Keperawatan

Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktek keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Nursalam, 2017). Persatuan Nasional Indonesia (PPNI, 2005) sudah menetapkan standar praktek keperawatan yang meliputi:

Standar I: Pengkajian keperawatan yaitu perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.

Standar II: Diagnosis Keperawatan yaitu perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan.

Standar III: Perencanaan yaitu perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi

masalah kesehatan dan meningkatkan kesehatan klien.

Standar IV: Pelaksanaan tindakan (implementasi) yaitu perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.

Standar V: Evaluasi yaitu perawat mengevaluasi perkembangan kesehatan klien terhadap tindakan dalam pencapaian tujuan, sesuai rencana yang telah ditetapkan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

Perawat dalam melaksanakan pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan hendaknya selalu didasarkan pada standar keperawatan karena “ Standar keperawatan lebih dari pelita, ia adalah matahari yang menerangi pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan”. Standar adalah ukuran yang memenuhi syarat keselamatan, keamanan, kesehatan, lingkungan hidup, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) masa kini dan akan datang serta dipakai sebagai pedoman dalam pelayanan (Kewuan, 2018). Standar Keperawatan ekspektasi/ harapan minimal dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan yang aman, efektif dan etis.

Dalam menyusun standar harus memenuhi syarat SMART: spesifik (*Specific*), terukur (*Measurable*), tepat (*Appropriate*), andal (*reliable*), tepat waktu (*timely*) (Depkes RI 2006 cit. Kewuan, 2018). Standar pelayanan kesehatan menurut Koentjoro (2007 cit. Kewuan, 2018) harus dapat memenuhi sepuluh (10) karakteristik standar, yaitu: valid, meningkatkan efektivitas biaya, dapat dikembangkan (*reproducible*), reliable, representative, dapat diterapkan

(*applicable*), fleksibel, jelas (*clear*), didokumentasikan dengan baik, dikaji ulang berkala. Sementara menurut Kazt & Green (1997 cit. Kewuan, 2018) menegaskan bahwa empat kriteria dalam menyusun standar harus dipertimbangkan, yaitu: beresiko tinggi (*high risk*), bervolume besar (*high volume*), berbiaya tinggi (*high cost*), cenderung bermasalah (*problem prone*).

Penetapan standar kinerja dimaksudkan untuk memberikan nilai terbaik (*best value*) dan praktek terbaik (*best practice*) Mahmudi, (2007 cit. Kewuan 2018).

Tujuan standar Keperawatan (Gilles, 1989 cit. Kewuan, 2018);

- a. Meningkatkan kualitas asuhan keperawatan.
- b. Mengurangi biaya asuhan keperawatan.
- c. Melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik.

Menurut DepKes RI, 2006 cit. Kewuan, 2018) standar dapat digunakan dalam tiga proses evaluasi, sebagai berikut: menilai diri sendiri, inspeksi, akreditasi. Sedangkan manfaat dari standar keperawatan dapat digunakan menilai aspek praktis maupun post-basic pelatihan dan pendidikan, sebagai berikut :

- a. Sebagai acuan dan dasar bagi perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan bermutu sehingga setiap tindakan dan kegiatan yang dilakukan berorientasi pada budaya mutu.
- b. Dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.
- c. Dapat meningkatkan motivasi dan pendayagunaan staf.
- d. Dapat digunakan untuk mengukur mutu pelayanan keperawatan.

- e. Melindungi masyarakat / klien dari pelayanan yang tidak bermutu.

Fungsi standar operasional prosedur (SOP) menurut DepKes RI, (2006 cit. Kewuan,2018), yaitu.

- a. Memperkuat tugas dari petugas atau tim
- b. Sebagai dasar hukum dan etik jika terjadi penyimpangan.
- c. Mengetahui hambatan dengan jelas.
- d. Mengarahkan perawat untuk disiplin dalam bekerja.
- e. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

5. Penilaian kinerja Perawat

Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas (Swanburg, 1987, cit. Nursalam, 2011). Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi.

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (1991 cit. Amrulla, 2012), yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta

meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan mudian menyetujui rencana itu jika hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri, menurut Mulyadi, 2004, yaitu:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana pimpinan organisasi menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam

mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Wibowo, 2012 cit. Sinaga, 2018)

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dalam Suryadi Prawirosentono (2008:27-32) adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan Efisiensi: efektivitas dari suatu organisasi apabila suatu tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengobanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan tanggungjawab: otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahan) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Sedangkan tanggungjawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
- c. Disiplin: disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana karyawan bekerja.
- d. Inisiatif: inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryono, 2005; menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- b. Prestasi kerja. Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggungjawab. Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan. Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, menaati perintah perundangan yang diberikan pimpinan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan/organisasi maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- e. Kejujuran. Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan serta kemampuan untuk tidak salah menggunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang

telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

- g. **Prakarsa.** Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lainnya.
- h. **Kepemimpinan,** adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

6. Evaluasi kinerja

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pemimpin, dan bawahan sehingga harus ada evaluasi kinerja secara berkala (Wibowo, 2007). Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja/prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim, atau individu. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja diwaktu yang akan datang, yaitu.

- a. **Pendekatan sikap.**

Maksud dari penilaian ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu. Sifat tersebut biasanya diukur dalam bentuk inisiatif, kecepatan membuat keputusan, dan ketergantungan.

- b. **Pendekatan perilaku.**

Masalah dalam pendekatan perilaku menunjukkan bagaimana orang berperilaku, dan bukan tentang kepribadiannya. Kemampuan orang untuk bertahan

meningkat apabila penilaian kinerjanya didukung oleh tingkat perilaku kinerja.

c. Pendekatan hasil.

Maksudnya bila pendekatan memfokuskan pada orang dan pendekatan perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang.

d. Pendekatan kontingensi.

Yaitu pendekatan yang selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Secara keseluruhan, pendekatan perilaku muncul sebagai yang terkuat, tetapi tergantung pada situasi, seperti ketika pekerja dengan pekerjaan yang tidak sama dievaluasi untuk promosi.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

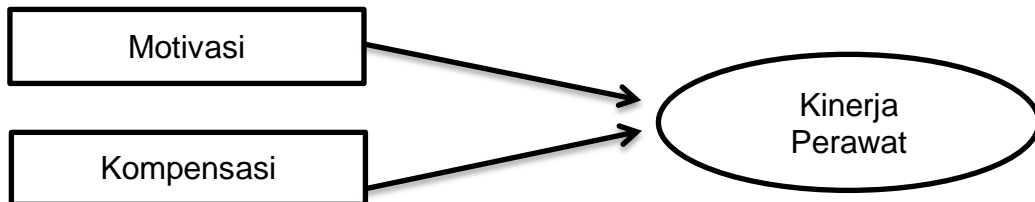
A. Kerangka Konseptual

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasinya, sehingga setiap manusia mempunyai motivasi yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Motivasi individu dalam bekerja dapat memacu perawat untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.



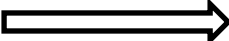
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima perawat sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Selain itu kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian pekerjaan dan kesetiaan dalam tugas. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu system kompensasi yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan kemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing dipasaran tenaga kerja.

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Kinerja dapat dilihat atau diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan unsur kunci dari pelaksanaan manajemen. Hasil penilaian kinerja individu dapat memberikan gambaran pelaksanaan system manajemen oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perawat dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja untuk memilih, melatih, membimbing perencanaan, serta memberi penghargaan kepada perawat yang berkompetensi, karena kinerja perawat yang

berkompetensi dapat memenuhi tingkat kepuasan pasien. Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Adapun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1. Bagan Kerangka Konsep
Bagan kerangka konseptual hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat

Keterangan:  : Variabel Independen
 : Variabel Dependen
 : Penghubung antar variable

B. Hipotesis

Hipotesa penelitian yang disusun sesuai kerangka konsep adalah

1. Ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.
2. Ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris

C. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

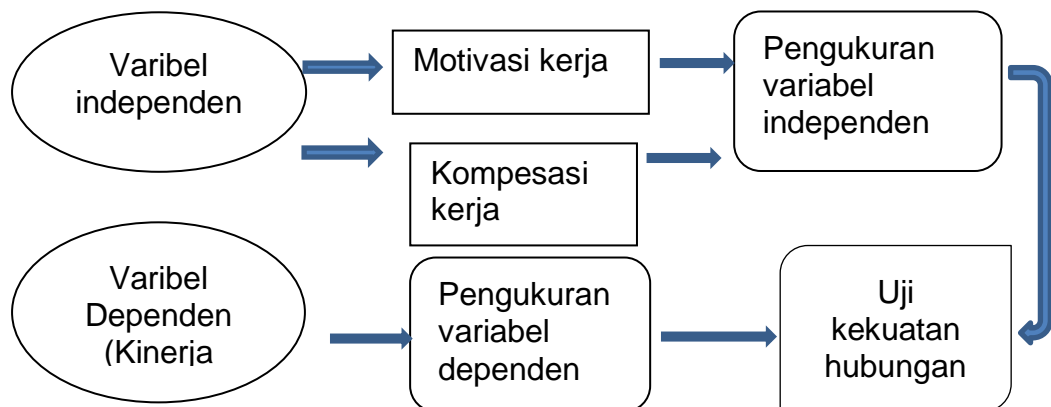
Variabel penelitian	Definisi Operasional	Parameter	Alat ukur	Skala ukur	Skor
Variabel Independen Motivasi	Suatu dorongan yang timbul dari dalam diri maupun luar diri untuk mencapai suatu harapan	a. Prestasi b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri d. Tanggung jawab e. Kemajuan f. Pengembangan potensi individu	Kuesioner	Ordinal	Motivasi tinggi: jika total skor jawaban responden 52-85 Motivasi rendah: jika total skor jawaban responden 17-51
Variabel Independen Kompensasi	Kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh seseorang sebagai pengganti jasa atas pencapaian tujuan	a. Kompensasi finansial langsung (gaji/upah, bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan) b. Kompensasi finansial tidak langsung (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti tahunan dan cuti hamil)	Kuesioner	Ordinal	Kompensasi baik: jika total skor jawaban responden 26-40 Kompensasi kurang baik: jika total skor jawaban responden 10-25
Variabel Dependen Kinerja Perawat	Kinerja merupakan suatu perwujudan kerja yang dilakukan	a. Efektivitas dan efisiensi b. Tanggungjawab c. Disiplin	Kuesioner	Ordinal	Kinerja baik: jika total skor jawaban responder

	oleh perawat sebagai acuan dalam keberhasi- lan untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan	d. Inisiatif			31-45 Kinerja kurang Baik: jika total skor jawaban responden 15-30
--	--	--------------	--	--	---

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *non-eksperimental* dengan maksud peneliti melakukan observasi terhadap variable penelitian sesuai keadaan situasi apa adanya, tanpa ada manipulasi atau intervensi dari peneliti. Sehingga jenis penelitian yang digunakan adalah *observasional analitik* (asosiatif/korelasi) dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Pendekatan *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang mengutamakan waktu pengukuran / observasi data variabel independen dan variabel dependen (melalui kuesioner) yang dilakukan satu kali pada waktu yang bersamaan, untuk melihat seberapa besar hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Adapun bagan rancangan pendekatan *cross sectional* sebagai berikut:



Gambar 4.1.

Bagan rancangan pendekatan *cross sectional* untuk melihat hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja kerja perawat.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian.

1. Tempat penelitian.

Sesuai rencana akademik, penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Dasar

penentuan tempat penelitian tersebut dilakukan atas pertimbangan bahwa peneliti melalui wawancara pribadi dan observasi terdapat adanya ketidakpuasan kinerja perawat terkait dengan kompensasi yang diterima, dan selain itu juga untuk menghemat biaya serta waktu penelitian, tempat yang mudah dijangkau sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan proses penelitian.

2. Waktu penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2019.

C. Populasi Dan Sampel.

1. Populasi.

Atas dasar perencanaan populasi dalam penelitian ini diambil seluruh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Jumlah total populasi 173 hasil hitung sampel 119 perawat yang tersebar diruang rawat inap yang ada di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

2. Sampel.

Penelitian ini menggunakan *probability sampling*. *Probability Sampling* adalah setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih dan tidak terpilih sebagai sampel. Metode pengambilan sampel yaitu dengan pendekatan *proportional stratified random sampling* maksudnya pengambilan sampel jika jumlah unit dalam strata jumlahnya tidak sama (perwakilan sampel) dalam populasi atau memilih populasi di Rumah Sakit Stella Maris Makassar dengan Syarat tertentu:

- a. Kriteria Inklusi, yaitu perawat yang bersedia di teliti dan masa kerja > enam bulan di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris.

b. Kriteria Eksklusi, yaitu para kepala ruangan dan perawat yang sedang libur/cuti.

Besar populasi untuk mengetahui hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat dihitung dengan menggunakan rumus menurut Zainuddin (2000):

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan:

n = perkiraan jumlah sampel

N = perkiraan besar populasi

Z = nilai standar normal untuk α (1,96)

P = perkiraan proporsi (0,5)

q = 1-p (0,5)

d = taraf signifikansi yang dipilih (5% = 0,05)

Apabila populasi peneliti sejumlah 173, dengan derajat $\alpha=5\%$ pada populasi terbatas (finit), maka jumlah sampel dibutuhkan adalah:

$$n = \frac{173 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 (173-1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{166,1492}{1,3904}$$

$$n = 119,497 = 119 \text{ sampel}$$

Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *propotional random sampling* yaitu menggunakan rumus alokasi *propotional*:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Dimana:

n_i = jumlah anggota sampel menurut stratum

n = jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = jumlah anggota populasi menurut stratum

N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Adapun tabel distribusi jumlah anggota sampel berdasarkan jumlah perawat di setiap ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris adalah:

Tabel 4.1
Distribusi Sampel Perawat di Ruang Rawat Inap
Rumah Sakit Stella Maris Makassar

No	Ruang	Populasi Perawat	$\frac{P.\text{stratum}}{P.\text{perawat}}$	sampel
			x 119	
1	Yoseph 2	16	11,00	11
2	Yoseph 3	9	6,06	6
3	Yoseph 5	12	8,08	8
4	Yoseph 6	12	8,08	8
5	Yoseph 7	12	8,08	8
6	Bernadeth II ^A	17	11,69	12
7	Bernadeth II ^B	13	8,75	9
8	Maria II	10	6,73	7
9	Maria III	10	6,73	7
10	Bernadeth III ^A	17	11,69	12
11	Bernadeth III ^B	16	10,78	11
12	ICU	29	19,94	20
	Jumlah	173		119

Penentuan anggota sampel secara acak dari setiap ruang rawat inap sehingga diperoleh sesuai jumlah sampel yang dibutuhkan.

D. Instrumen Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian kuesioner sebanyak 45 item pernyataan yang terdiri dari motivasi sebanyak 20 item pernyataan yang di ambil dari kuesioner motivasi model Herzberg dalam Sunyoto (2012), kemudian kompensasi 10 item pernyataan dengan kuesioner kompensasi menurut Hasibuan (2009) dan kinerja perawat 15 item pernyataan dengan kuesioner kinerja menurut Chester I. Barnard (2008), selanjutnya dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian dan telah diuji validasi pada responden lain yaitu perawat di Rumah Sakit Akademis yang berjumlah 30 orang. Setelah uji validasi kuesioner untuk motivasi dinyatakan ada yang tidak valid pada nomor 1,4,7 sehingga tersisa 17 item pernyataan dengan uji reliabilitas 0.942, jadi jumlah item pernyataan yang digunakan peneliti sebanyak 42 item pernyataan. Kuesioner ini disiapkan oleh peneliti kemudian masing-masing responden diminta kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara mengisi lembar kuesioner peneliti.

1. Variabel independen

a) Motivasi

Dalam variabel independen yaitu Motivasi alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari 17 pernyataan dengan skala ordinal, terdapat pernyataan positif dimana bila responden menjawab sangat tidak sesuai nilainya satu (1), tidak sesuai nilainya dua (2), kurang sesuai nilainya tiga (3), dan bila sesuai nilainya empat (4), dan sangat sesuai nilainya lima (5). Kategori motivasi tinggi jika skor 52-85 sedangkan skor 17-51 jika motivasi rendah.

b) **Kompensasi**

Dalam variabel independen kompesasi, alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan dengan skala ordinal, terdapat pernyataan positif pada nomor 1,2,4,5,6,7,8,10 dimana bila responden menjawab sangat tidak setuju nilainya satu (1), tidak setuju nilainya dua (2), Kurang setuju nilainya tiga (3), setuju nilainya empat (4), sangat setuju nilainya lima (5). Pernyataan negatif pada nomor 3 dan 9 dimana responden menjawab kebalikan dari pernyataan positif. Kategori kompesasi baik jika skor 26-40 dan kurang baik jika skor 10-25

2. **Variabel dependen.**

Sedangkan dalam variabel dependen yaitu kinerja, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari 15 pernyataan dengan skala ordinal, terdapat pernyataan positif pada nomor: 1,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,14,15 dimana responden akan menjawab sangat tidak setuju nilainya satu (1), tidak setuju nilainya dua (2), kurang setuju nilainya tiga (3), setuju nilainya empat (4), sangat setuju nilainya lima (5).Pernyataan negative pada nomor: 2 dan 7 dimana responden menjawab kebalikan dari pernyataan positif. Kategori kinerja baik jika skor 31-45 sedangkan kurang baik jika skor 15-30.

E. Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian untuk data awal harus ada rekomendasi dari Institusi Kampus Stella Maris Makassar sebagai bukti legal dengan mengajukan permohonan izin kepada instansi tempat akan dilaksanakan penelitian yaitu di

semua ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makasaar.

Setelah mendapat persetujuan dari pihak instansi sebagai lahan, maka dilakukan penelitian dengan kode etik penelitian, yaitu:

1. Informed consent.

Adalah bukti fisik persetujuan bersama antara peneliti dan responden penelitian dengan memberikan kuesioner dan menandatangani lembaran persetujuan. Lembaran persetujuan/informed consent tersebut akan diberikan sebelum dilakukan penelitian kepada para calon responden. Tujuannya adalah agar para responden mengerti apa maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan, termasuk mengetahui dampak atau akibat dari penelitian. Apabila responden tidak bersedia untuk menjadi responden, maka dengan hormat peneliti harus menghormati apa yang menjadi keputusan responden.

2. Anomity/credensial.

Demi terjaminnya kerahasiaan dalam proses penelitian, maka peneliti tidak akan menampilkan nama responden pada lembar alat ukur dan hanya menuliskan atau menampilkan kode tertentu atau inisial saja pada lembar pengumpulan data.

3. Confidentialty.

Untuk menjaga kerahasiaan informasi responden oleh peneliti dan kelompok data tertentu akan dilaporkan sebagai hasil penelitian. Data yang telah dikumpul akan disimpan dalam disk dan hanya dapat diakses

oleh peneliti dan pembimbing, dan semua data akan dimusnakan pada akhir penelitian.

Metode pengumpulan data yang dilaksanakan untuk mendapatkan data yang akurat sesuai dengan variabel penelitian ini yaitu dengan tehnik:

a) Data primer.

Data tersebut diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Data ini diambil dalam bentuk angket/kuisisioner, yaitu suatu cara yang dilakukan dengan cara mengedarkan lembar daftar pertanyaan dalam bentuk formulir.

b) Data sekunder

Data sekunder merupakan data awal tentang populasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

F. Pengelolaan dan Penyajian Data.

Pengolahan data merupakan salah satu bagian rangkaian kegiatan penelitian setelah pengumpulan data. Setelah dilakukan pengumpulan data, sering kali orang bingung mau di apakah data yang telah di kumpul, untuk itu data yang masih mentah (raw data) perlu dioleh sedemikian rupa sehingga menjadi informasi yang akhirnya dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian. Agar analisa penelitian menghasilkan informasi yang benar, paling tidak ada empat tahapan dalam pengolahan data yang harus dilalui, yaitu:

1. Editing

Merupakan kegiatan untuk melakukan pengecekan isian formulir atau kuesioner apakah jawaban yang ada di kuesioner sudah:

- a. Lengkap: semua pertanyaan sudah terisi jawabannya.
- b. Jelas: jawaban pertanyaannya apakah tulisan cukup jelas terbaca.
- c. Relevan: jawaban yang tertulis apakah relevan dengan pertanyaan.
- d. Konsisten: apakah antara beberapa pertanyaan yang berkaitan isi jawaban konsisten.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka/bilangan. Kegunaan dari *coding* adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat *entry* data.

3. *Processing*

Setelah semua kuesioner terisi penuh dan benar, serta sudah melewati pengkodean, maka langkah selanjutnya adalah memproses data agar data yang sudah di *entry* dapat di analisis. Proses data dilakukan dengan cara mengentry data dari kuesioner ke paket program komputer.

4. *Cleaning*

Cleaning (pembersihan data) merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang sudah di *entry* apakah ada kesalahan atau tidak. Kesalahan tersebut dimungkinkan terjadi pada saat kita mengentry ke computer. Tujuan dilakukan *cleaning* adalah mengetahui *missing* data, variasi data, konsistensi data.

G. Analisis Data

Pada pengolahan data ini akan menggunakan statistic inferensial dengan metode computer program SPSS versi 23 windows, yang bertujuan untuk melihat hubungan-

hubungan antara data yang telah dikumpul secara analitik dan diinterpretasi lebih lanjut.

1. Analisis Univariat.

Tujuan dari analisis ini dilakukan terhadap variabel penelitian untuk melihat distribusi frekuensi dan presentasi untuk setiap variabel, yaitu motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat. Dengan memasukan data dalam tabel univariat.

2. Analisis Bivariat.

Maksudnya untuk mencari dan melihat apakah ada hubungan atau tidak ada hubungan dan kekuatan korelasi antara motivasi, kompensasi dan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar, dengan menggunakan uji statistic yaitu uji somers'd dengan tingkat pemaknaan $\alpha = 0,05$. Dan interpretasinya berdasarkan nilai, P yaitu kekuatan korelasi (r), dan arah korelasi setiap variabel yang diteliti dalam tabel bivariat.

a. Nilai p.

Maksud dari nilai, yaitu:

- 1) Apabila nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat bermakna antara motivasi, kompensasi dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- 2) Apabila nilai $p \geq 0,05$ H_a ditolak dan H_o akan diterima, artinya bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi, kompensasi dan kinerja

perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

b. Kekuatan korelasi (r)

Maksudnya adalah menunjukkan kesediaan dan keberanian peneliti untuk secara maksimal mengambil risiko kesalahan dalam menguji hipotesis statistik, dalam suatu bilangan presentase, yaitu:

- 1) Apabila nilai $r = 0,0 - \leq 0,2$ artinya bahwa kekuatan korelasi nya sangat lemah.
- 2) Apabila $r = 0,2 - \leq 0,4$ artinya k kekuatan korelasi lemah.
- 3) Apabila $r = 0,4 - \leq 0,6$ artinya kekuatan korelasinya sedang.
- 4) Apabila $r = 0,6 - 0,8$ artinya kekuatan korelasinya kuat.
- 5) Apabila nilai $r = 0,8 - 1,00$ artinya bahwa kekuatan korelasinya sangat kuat.

c. Arah Korelasi.

Maksud dari arah korelasi yaitu:

- 1) Apabila nilainya positif (+) artinya bahwa interpretasinya searah.
 - a) Semakin tinggi variabel A
 - b) Semakin tinggi variabel B
- 2) Apabila nilainya negatif (-) artinya bahwa interpretasinya berlawanan arah atau tidak searah.
 - a) Semakin tinggi variabel A
 - b) Semakin rendah variabel B

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengantar

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Stella Maris Makassar, pada tanggal 21 Januari 2019 - 23 Januari 2019. Jenis penelitian yang digunakan adalah *observasional analitik* (asosiatif/korelasi) dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *Propotional stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 119 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu kuesioner motivasi, kompensasi, dan kinerja perawat .

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 21. kemudian dianalisis dengan menggunakan uji statistik *somer's* dengan tingkat pemaknaan $\alpha = 0,05$.

2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Stella Maris merupakan salah satu rumah sakit swasta Katolik di Kota Makassar Sulawesi Selatan. Rumah Sakit Stella Maris didirikan pada tanggal 8 Desember 1938, diresmikan pada tanggal 22 September 1939, dan kegiatannya dimulai dari 7 Januari 1940 berdasarkan surat izin oleh menteri kesehatan (Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Departemen Kesehatan R.I). Rumah Sakit Stella Maris, terletak di Jalan Somba Opu No. 273 Kelurahan Losari, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan yang berbatasan dengan jalan Datu Museng untuk sebelah kanan dan jalan Maipa untuk sebelah kiri.

Setelah melewati suatu perjuangan panjang yang dramatic, dimulai dari kepedulian sekelompok suster JMJ komunitas Rajawali

terhadap penderitaan orang-orang kecil dan lemah yang kurang tersentuh pelayanan kesehatan pada waktu itu. Para suster melihat kondisi pelayanan kesehatan yang tergolong memprihatinkan itu mencari jalan keluar dengan mendirikan sebuah Rumah Sakit Katolik yang berpedoman pada nilai-nilai injil. Rumah Sakit Stella Maris di bentuk oleh Kongregasi Suster-Suster Jesus Maria Joseph (SJMJ), dan saat ini dinaungi oleh PT. Citra Ratna Nirmala. Rumah Sakit Stella Maris memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi rumah sakit terbaik di Sulawesi Selatan khususnya dibidang keperawatan dengan semangat cinta kasih Kristus kepada sesama.

b. Misi

- 1) Tetap memperhatikan golongan masyarakat lemah (*option for the poor*).
- 2) Pelayanan dengan mutu keperawatan prima.
- 3) Pelayanan kesehatan dengan standar kedokteran yang mutakhir dan komprehensif.
- 4) Peningkatan kesejahteraan karyawan dan kinerjanya.

c. Tujuan

Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat, termasuk bagi mereka yang berkekurangan dan dilandasi dengan semangat cinta kasih Kristus kepada sesama.

d. Motto

Melayani dengan cinta kasih.

3. Penyajian Karakteristik Data Umum

Data yang menyangkut karakteristik responden akan diuraikan sebagai berikut:

a. Berdasarkan Karakteristik Usia

Tabel 5.1

Distribusi Frekuensi Usia Responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019 (n =119)

Usia responden	Frekuensi	Persentase (%)
Remaja Akhir (17-25 thn)	12	10.1
Dewasa Awal (26-35 thn)	82	68.9
Dewasa Akhir (36-45 thn)	22	18.5
Lansia Awal (46-55 thn)	3	2.5
Total	119	100.0

Berdasarkan tabel 5.1 diatas diperoleh perawat usia terbanyak pada Kelompok usia dewasa awal yaitu sebanyak 82 (68.9%) responden dan jumlah yang terkecil terdapat pada kelompok usia lansia awal yaitu sebanyak 3 (2.5 %) responden.

b. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019 (n = 119)

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 6	61	51.3
6 – 10	32	26.9
> 10	26	21.8
Total	119	100.0

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diperoleh perawat yang bekerja terbanyak pada kelompok masa kerja < 6 tahun sebanyak 61 (51.3%) responden, dan yang terkecil terdapat pada kelompok masa kerja > 10 tahun sebanyak 26 (21.8%) responden.

C. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019
(n = 119)

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SPK	1	.8
D3	69	58.0
D4	5	4.2
(Kebidanan)		
S1/Ners	44	37.0
Total	119	100.0

Berdasarkan tabel 5.3 diatas diperoleh perawat yang berpendidikan terakhir mayoritas adalah D3 sebanyak 69 (58.0%) responden, dan berpendidikan terakhir minoritas adalah SPK sebanyak 1 (8%) responden.

d. Berdasarkan Penghasilan

Tabel 5.4

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan
Penghasilan Di Ruang Rawat Inap
Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019
(n = 119)

Penghasilan	Frekuensi	Persentase(%)
1.5 juta – 2 juta	21	17.6
> 2 juta – 3 juta	89	74.8
> 3 juta	9	7.6
Total	119	100.0

Berdasarkan tabel 5.4 diatas diperoleh perawat yang mempunyai penghasilan mayoritas pada kelompok penghasilan > 2.000.000-3.000.000 sebanyak 89 (74.8%) responden, dan penghasilan minoritas pada kelompok penghasilan > 3.000.000 sebanyak 9 (9.6%) responden.

e. Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan
Unit Kerja Di Ruang Rawat Inap
Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019
(n = 119)

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
St. Yoseph 2	11	9.2
St. Yoseph 3	6	5.0
St. Yoseph 5	8	7.6
St. Yoseph 6	8	6.7
St. Yoseph 7	8	6.7
St. Maria II	7	5.0
St. Maria III	7	5.9
St. Bernadeth IIA	12	10.1
St. Bernadeth IIB	9	7.6
St. Bernadeth IIIA	12	10.1
St. Bernadeth IIIB	11	9.2
ICU	20	16.8
Total	119	100.0

Berdasarkan tabel 5.5 diatas diperoleh perawat terbanyak pada unit kerja ICU yaitu sebanyak 20 (17.4%) responden, dan jumlah perawat yang terkecil terdapat pada unit kerja St. Joseph 3 dan St. Maria III yaitu sebanyak 6 (5.0 %) responden.

f. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin Di Ruang Rawat Inap
Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019
(n = 119)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	119	100.0
Laki-laki	0	0
Total	119	100.00

Berdasarkan tabel 5.6 diatas diperoleh perawat jenis kelamin perempuan sebanyak 119 (100%) responden, sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 0 (0%) responden.

4. Hasil Analisa Variabel Yang Diteliti

a. Analisis Univariat

1) Motivasi

Tabel 5.7

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan
Motivasi Di Ruang Rawat Inap
Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019
(n = 119)

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	89	74.8
Rendah	30	25.2
Total	119	100.0

Berdasarkan tabel 5.7 diatas diperoleh perawat yang mempunyai motivasi tinggi sebanyak 89 (74.8%) responden,

dan yang mempunyai motivasi rendah sebanyak 30 (25.2%) responden.

2) Kompensasi

Tabel 5.8

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kompensasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019 (n = 119)

Kompensasi	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	86	72.3
Kurang	33	27.7
Total	119	100.0

Berdasarkan tabel 5.8 diatas diperoleh perawat yang mempunyai kompensasi baik sebanyak 86 (72.3%) responden, dan yang mempunyai kompensasi kurang baik sebanyak 33 (27.7%) responden.

3) Kinerja

Tabel 5.9

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019 (n = 119)

Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	86	72.3
Kurang	33	27.7
Total	119	100.0

Berdasarkan tabel 5.9 diatas diperoleh perawat dengan Kinerja baik sebanyak 86 (72.3%) responden, dan dengan kinerja kurang baik sebanyak 33 (27.7%) responden.

b. Analisis Bivariat

1) Motivasi Dan Kinerja

Tabel 5.10

Analisis Kekuatan Hubungan Motivasi Dengan
Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap
Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019

Motivasi	Kinerja						r	p
	Baik		Kurang		Total			
	f	%	f	%	n	%		
Tinggi	83	69.7	6	5.0	89	74.8	0.833	0.000
Rendah	3	2.5	27	22.7	30	25.2		
Total	86	72.3	33	22.7	119	100.0		

Berdasarkan hasil penelitian di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar, dari 119 responden yang menyatakan motivasi tinggi dan kinerja baik sebanyak 83 (69.7%) responden, yang menyatakan motivasi tinggi namun kinerja kurang baik sebanyak 6 (5.0%) responden. Sedangkan yang menyatakan motivasi rendah namun kinerja baik sebanyak 3 (2.5%) responden, yang menyatakan motivasi rendah dan kinerja kurang baik sebanyak 27 (22.7%) responden.

Untuk menganalisis kekuatan hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar, peneliti menggunakan uji *Somer's* dan nilainya dibaca pada *Approximate Significance* untuk nilai p dan pada *Value* untuk nilai r dan arah korelasi. Hasil yang diperoleh adalah nilai $p = 0.000$ dimana $\alpha = 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < \alpha$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sehingga

dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Kemudian hasil yang diperoleh untuk nilai r adalah $r = 0.833$ artinya kekuatan korelasinya sangat kuat dan karena nilainya positif (+) maka arah korelasinya searah maksudnya jika motivasi meningkat maka kinerja ikut meningkat begitu juga sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja juga ikut menurun.

2) Kompensasi Dan Kinerja

Tabel 5.11

Analisis Kekuatan Hubungan Kompensasi Dengan kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019

Kompensasi	Kinerja						r	p
	Baik		Kurang baik		Total			
	f	%	f	%	n	%		
Tinggi	82	68.9	4	3.4	86	72.3	0.832	0.000
Rendah	4	3.4	29	24.4	33	27.7		
Total	86	72.3	33	27.7	119	100.0		

Berdasarkan hasil penelitian di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar, dari 119 responden yang menyatakan kompensasi baik dan kinerja baik sebanyak 82 (68.9%) responden, yang menyatakan kompensasi baik namun kinerja kurang baik sebanyak 4 (3.4) responden. Sedangkan yang menyatakan kompensasi kurang baik namun kinerja baik sebanyak 4 (3.4%) responden, yang menyatakan kompensasi kurang baik dan kinerja kurang baik sebanyak 29 (24.4%) responden.

Untuk menganalisis kekuatan hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar, peneliti menggunakan uji *Somer's* dan nilainya dibaca pada *Approximate Significance* untuk nilai p dan pada *Value* untuk nilai r dan arah korelasi. Hasil yang diperoleh adalah nilai $p = 0.000$ dimana $\alpha = 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < \alpha$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Kemudian hasil yang diperoleh untuk nilai r adalah $r = 0.832$ artinya kekuatan korelasinya sangat kuat dan karena nilainya positif (+) maka arah korelasinya searah maksudnya jika kompensasi meningkat maka kinerja ikut meningkat begitu juga sebaliknya jika kompensasi menurun maka kinerja juga ikut menurun.

B. Pembahasan

1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar didapatkan bahwa dari hasil uji *somer's* diperoleh nilai $p = 0.000$. Dari hasil penelitian dengan jumlah 119 responden didapatkan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang bermakna hal ini dapat dilihat jika motivasi tinggi maka kinerja juga baik sebanyak 83 (69.7%) responden, sedangkan motivasi rendah maka kinerja juga kurang baik sebanyak 27 (22.7%) responden. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Gardjito, et al (2014), yang menyatakan bahwa karyawan

yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi p lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai r sebesar 0,833 artinya kekuatan korelasinya sangat kuat. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstrom dan Davis (1997) dalam Riniwati (2011), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan motivasi dan kinerja, dimana $P=A \times M$, yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada kinerja yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Dari hasil tabulasi data terdapat satu responden yang berpendidikan SPK hal ini disebabkan karena kurangnya tenaga keperawatan. Dalam undang-undang RI no.38 tahun 2014 tentang keperawatan pada bab III no.6 (2) pendidikan vokasi paling rendah adalah program Diploma Tiga Keperawatan. Dengan demikian responden yang berpendidikan SPK tidak terlibat banyak lagi dalam pelayanan keperawatan.

Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal atas kebutuhan fisiologi, kebutuhan

akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan untuk dipenuhi. Karyawan akan berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerja maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang.

Dari hasil penelitian didapatkan data bahwa masih ada responden yang memiliki motivasi tinggi namun kinerja kurang baik sebanyak 6 (5.0%) responden, menurut asumsi peneliti, bahwa

selain motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, juga harus didukung oleh faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya ruang gerak, suhu udara, suasana kerja, fasilitas kerja. Jadi lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejenuhan dan kelelahan menyebabkan loyalitas karyawan menurun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2004, cit Arida, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, hal ini didukung dari penilaian responden dalam kuesioner bagian prestasi nomor satu yang memperoleh nilai sangat rendah dengan pernyataan, atasan selalu memberikan penghargaan bagi bawahan yang mampu menunjukkan prestasi kerja. Menurut Utomo (2010) seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar didapatkan bahwa dari

hasil uji *somer's* diperoleh nilai $p = 0.000$. Dari hasil penelitian dengan jumlah 119 responden didapatkan bahwa kompensasi dan kinerja memiliki hubungan yang bermakna hal ini dapat dilihat jika kompensasi baik mengalami kinerja baik sebanyak 82 (68.9%) responden, sedangkan pada kompensasi kurang baik sebagian besar mengalami kinerja kurang baik sebanyak 29 (24.4%) responden.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris, hal ini dapat diketahui dari nilai r sebesar 0.832 artinya kekuatan korelasinya sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan (perawat) maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson (2010) bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai petukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena kompensasi yang cukup dapat menarik, memelihara dan menjaga karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan. Lebih lanjut Hameed et. al (2014) menuturkan bahwa kompensasi, baik

dalam bentuk gaji, bonus maupun bentuk penghargaan tertentu, terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa ada responden yang mempunyai kompensasi baik namun kinerja kurang baik sebanyak 4 (3,4%) responden, menurut asumsi peneliti hal ini bisa disebabkan dari karakteristik individu antara lain usia dan masa kerja, hal ini didukung oleh hasil tabulasi data dari para perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris, dimana jumlah responden pada usia dewasa awal (26-35 tahun) mempunyai kinerja kurang baik lebih banyak dibandingkan dengan usia dewasa akhir (36-45 tahun). Karakteristik seorang perawat berdasarkan usia sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Hasibuan (2003), berpendapat bahwa umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja ,tanggung jawab, dan cenderung absensi. Sebaliknya, karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar. Hasil penelitian dari Rudianti (2011) bahwa perawat pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang (53,4%) lebih besar dibandingkan dengan perawat pelaksana umur \geq 32 tahun (33,7%).

Menurut Nursalam (2009) bahwa semakin lama masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Masa kerja juga dapat

mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Hal ini didukung dengan hasil penelitian kami yang menyatakan bahwa ada 20 (16,8%) responden dengan masa kerja < 10 tahun yang mempunyai kinerja kurang baik lebih banyak, di bandingkan dengan masa kerja > 10 tahun ada 13 (10,9 %) responden.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari 119 responden di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar pada tanggal 21 Januari 2019 sampai tanggal 23 Januari 2019 didapatkan hasil:

1. Motivasi perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori tinggi.
2. Kompensasi perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori baik.
3. Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kategori baik.
4. Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat dan ada kekuatan korelasi sangat kuat antara motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
5. Terdapat hubungan yang bermakna antara kompensasi dengan kinerja perawat dan ada kekuatan korelasi sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Bagi pihak rumah sakit, khususnya di ruang rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar, di harapkan dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman dan

menyenangkan serta meningkatkan kesejahteraan perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat dalam pelayanan.

2. Bagi Tenaga Kesehatan Khususnya Perawat

Diharapkan senantiasa memiliki kepercayaan diri dalam memotivasi diri sendiri dengan baik dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan dengan kinerja yang baik.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan referensi tentang hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kompensasi serta dapat melihat variabel-variabel lain dan metode lain seperti kualitatif/wawancara langsung yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit, sehingga dapat memberi pengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro M.Toha, dkk. (2013). *Metode Penelitian. Edisi 1*. Tangerang: Universitas Terbuka
- Abdu Siprianus & Jaya Ziliwu. (2014). *Buku Ajar: Metodologi Dan Riset Keperawatan*. Takalar: Pustaka As Salam.
- Amrullah Asriyanti. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero)* Tbk. Diunduh dari: repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2058/SKRIPSI%20FULL.pdf. tanggal 12 September 2018.
- Dahlan Sopiudin. (2015). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diunduh dari: <https://media.neliti.com>publications>. Tanggal 12 Februari 2019
- Gunawan, Anjaswarni Tri & Sarimun. (2017). *Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Nginap Rumah Sakit Tingkat II Dr. Soepraoen Malang*. Diunduh dari: <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fikes/article/viewFile/464/382>. tanggal 15 September 2018.
- Hastono Sotanto Priyono, (2016). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo.
- Hermawanto Hery, (2010). *Biostatistika Dasar*. Jakarta: CV.Trans Info Media.
- Junita. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Nginap Rumah Sakit Martha Friska Medan*. Diunduh dari:<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2819/131000757.pdf?sequence=1>. tanggal 12 September 2018.



Kewuan Nikolaus. (2016). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC.

Kuntoro Agus. (2010). *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.

Kementrian kesehatan RI. (2016). *Pedoman Teknis Penilaian Indikator Kinerja Individu (IKI) Tahun 2016* diunduh dari [http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/\(Perubahan\)%20Kepdirjen%20Yankes%20No.HK.02.03.I.2630.2016%20Tentang%20IKI%20Tahun%202016.pdf](http://www.yankes.kemkes.go.id/assets/downloads/(Perubahan)%20Kepdirjen%20Yankes%20No.HK.02.03.I.2630.2016%20Tentang%20IKI%20Tahun%202016.pdf). tanggal 13 September 2018.

Manggala Bhirawa & Ditha Almira. (2016). *Makalah Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Kompensasi Dan Motivasi Kerja*. Diunduh dari: <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Makalah-Manajemen-Kompensasi-dan-Motivasi-Kerja.pdf>. tanggal 12 September 2018.

Mahendra. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara*. Diunduh dari: <http://mahasiswa.dinus.ac.id/docs/skripsi/jurnal/20096.pdf>. tanggal 13 September 2018.

_____ () *Kuesioner Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Duta Oktan Semesta Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Diunduh dari: <http://eprints.polsri.ac.id/662/8/LAMPIRAN.pdf>. tanggal 17 September 2018.

Malthis, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis,R. L, & Jackson,J. H, (2010). *Human Research Management. South Western: Cengage Learning*. Gomes, Faustino Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offest.

- Maulana Suryandika, (2016). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS OMNI Alam Sutera*. Diunduh dari: digilib.esaunggul.ac.id/UEU-Undergraduate-7989-lampiran.pdf. tanggal 18 September 2018
- Mardiono Sasono, & Primitasari Andina. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2015*. Diunduh dari: <http://psik.binahusada.ac.id/sites/default/files/files/JURNAL%20Sasono%20STIK%20BINA%20HUSADA%202016.pdf>. tanggal 16 September 2018.
- Mulyono, (2013). *Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit tingkat III Ambon*, Jurnal AKK, Universitas Makassar.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan*. Edisi VI, Jakarta: Salemba Medika.
- Nurhidayah. (2018). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan RSUD Kota Makassar*. Diunduh dari: [Http://ejournal.stikesnh.ac.id/indeks.php/jikd/article/download/287-1-523-1-10-208410.pdf](http://ejournal.stikesnh.ac.id/indeks.php/jikd/article/download/287-1-523-1-10-208410.pdf). tanggal 12 September 2018.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, (2004). *Standar Praktek Keperawatan*. Jakarta: Pokja Standar Praktek Keperawatan.
- Raodhah Siti, Nildawati, & Reezky. (2017). *Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Nginap RSUD Syek Yusuf Kabupaten Gowa*. Diunduh dari: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/AI-Sihah/article/view/3199>. tanggal 13 September 2018.
- Ramadani Indri & Jasmita Erni. (2015). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Nginap RSUD Doctor Rasidin Padang*. Diunduh dari: <http://ners.unand.ac.id/indeks.php/ners/article/download/22/19>. tanggal 15 September 2018.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN

- Sugiharto Achmad, dkk. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi MPKP di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC
- Suyanto, (2011). *Metode dan Aplikasi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Syaifullah, prasetyo. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Diunduh dari:
<https://www.researchgate.net>publication> tanggal 13 Februari 2019
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wardani A.K. (2015). *Teknik Penulisan karya Ilmiah*. Tangerang: Universitas Terbuka.

Lampiran 1

JADWAL KEGIATAN

No	Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengajuan Judul		■	■																															
2	ACC Judul			■																															
3	Pengambilan Data Awal				■																														
4	Menyusun Proposal				■	■	■	■	■	■	■																								
5	Ujian Proposal											■																							
6	Perbaikan Proposal											■	■	■	■																				
7	Pelaksanaan Penelitian																			■															
8	Penyusunan Skripsi																			■	■	■	■	■	■										
9	Ujian Skripsi																											■							
10	Perbaikan Skripsi																															■	■		



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS**

TERAKREDITASI BAN-PT

PROGRAM DIII, S1 KEPERAWATAN DAN NERS

Jl. Maipa No.19 Telp. (0411) 854808 Fax.(0411) 870642 Makassar
Website : www.stikstellamaris.ac.id Email : stiksm_mks@yahoo.co.id

SURAT PENGANTAR

Nomor: 618 / STIK-SM / S1.286 / X / 2018

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siprianus Abdu, S.Si.,Ns.,M.Kes.
NIDN : 0928027101
Jabatan : Ketua STIK Stella Maris Makassar
Alamat : Jl. Maipa No. 19 Makassar

Dengan ini memberikan surat pengantar kepada :

1. Nama : Agustina Talu (Sr.)
NIM : CX1714201163
2. Nama : Titik Windyastuti (Sr.)
NIM : CX1714201196

Judul : *Hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Stella Maris Makassar.*

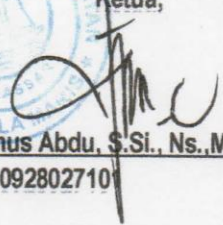
Bahwa dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Proposal Mahasiswa(i) S1 Keperawatan Tingkat IV (empat) Semester VII (tujuh) STIK Stella Maris Makassar, Tahun Akademik 2018/2019 untuk melaksanakan Pengambilan Data Awal di tempat yang Bapak/Ibu pimpin.

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima mahasiswa/i kami tersebut di atas untuk melaksanakan pengambilan data awal, di tempat yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami buat, atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu menerima mahasiswa(i) STIK Stella Maris Makassar, kami sampaikan terima kasih.

Makassar, 8 Oktober 2018

Ketua,


Siprianus Abdu, S.Si., Ns., M.Kes.
NIDN. 0928027101



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS**

TERAKREDITASI BAN-PT

PROGRAM DIII, S1 KEPERAWATAN DAN NERS

Jl. Maipa No.19 Telp. (0411) 854808 Fax.(0411) 870642 Makassar
Website : www.stikstellamaris.ac.id Email : stiksm_mks@yahoo.co.id

Nomor : 733 / STIK-SM / S1.348 / XII / 2018

Perihal : **Permohonan Izin Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Kepada,
Yth. Direktur RS Akademis Jaury Jusuf Putera
Di
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi penyusunan Tugas Akhir Proposal Mahasiswa(i) S1 Keperawatan Tingkat IV (empat) Semester VII (tujuh) STIK Stella Maris Makassar, Tahun Akademik 2018/2019, melalui surat ini kami sampaikan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk kiranya dapat menerima Mahasiswa(i) berikut ini:

1. **Nama : Agustina Talu (Sr.)**
NIM : CX1714201163
2. **Nama : Titik Windyastuti (Sr.)**
NIM : CX1714201196

Judul : Hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Stella Maris Makassar.

Untuk melaksanakan **Uji Validitas dan Reabilitas** pada Data Awal Proposal Mahasiswa(i) tersebut di tempat yang Bapak/Ibu Pimpin, maka dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa(i) kami.

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Makassar, 3 Desember 2018

Ketua,



Siprianus Abdu, S.Si., Ns., M.Kes.

NIDN. 0928027101



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
STELLA MARIS**

TERAKREDITASI BAN-PT

PROGRAM DIII, S1 KEPERAWATAN DAN NERS

Jl. Maipa No.19 Telp. (0411) 854808 Fax.(0411) 870642 Makassar
Website : www.stikstellamaris.ac.id Email : stiksm_mks@yahoo.co.id

Nomor : 759.3 / STIK-SM / S1.366.3 / XII / 2018
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa
Program S-1 Keperawatan**

Kepada,
Yth. Direktur RS Stella Maris Makassar
Di
Tempat

Dengan Hormat,
Melalui Surat ini kami menyampaikan bahwa sehubungan dengan Tugas Akhir Skripsi untuk Mahasiswa/i S1 Keperawatan Tingkat Akhir STIK Stella Maris Makassar Tahun Akademik 2018/2019, maka dengan ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami berikut ini:

1. **Nama : Agustina Talu (Sr.)**
NIM : CX1714201163
2. **Nama : Titik Windyastuti (Sr.)**
NIM : CX1714201196

Judul : Hubungan motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS. Stella Maris Makassar.

Waktu Penelitian : Desember 2018

Untuk melaksanakan Penelitian Skripsi di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa/i kami.

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih

Makassar, 11 Desember 2018

Ketua,



Siprianus Abdu, S.Si., Ns., M.Kes.
NIDN. 0928027101

Lampiran 5

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth

Saudara/saudari calon responden

Di –

Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : 1. Agustina Talu

: 2. Titik Windyastuti

Alamat : Makassar

Adalah Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar yang akan mengadakan penelitian **"Hubungan Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar"**.

Kami sangat mengharapkan partisipasi saudara/saudari dalam penelitian ini demi kelancaran pelaksanaan penelitian.

Kami menjamin kerahasiaan dan segala bentuk informasi yang saudara/saudari berikan dan apabila ada hal-hal yang masih ingin ditanyakan, kami memberikan kesempatan yang sebesar–sebesarnya untuk meminta penjelasan dari peneliti.

Demikian penyampaian dari kami, atas perhatian dan kerja sama kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Agustina Talu

Titik Windyastuti

*Lampiran 6***LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

Judul penelitian: **Hubungan Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar**

Peneliti : Agustina Talu
: Titik Windyastuti

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama (inisial) :

Umur :

Jenis kelamin :

Menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan dari peneliti tentang tujuan dari penelitian dan saya bersedia secara sukarela dan tanpa paksaan dari siapapun untuk berperan serta dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar”. Yang dilaksanakan oleh Agustina dan Titik Windyastuti.

Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak membahayakan fisik maupun jiwa saya dan penelitian ini berguna untuk pengembangan ilmu keperawatan.

Makassar, Januari
2019

Lampiran 7

KUESIONER PENELITIAN

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT
STELLA MARIS TAHUN 2018**

A. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Nama (inisial) :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
5. Pendidikan : SPK
 D3
 S1/Ners
6. Lama Bekerja : Tahun
7. Penghasilan : Rp. 1.500.000 - Rp. 2.000.000
 Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000
 Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000

Petunjuk Kuesioner

1. Kerjakan seluruh pertanyaan/ Pernyataan yang ada.
2. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang anda berikan adalah benar, jika dikerjakan sesuai dengan pengetahuan dan pendapat anda sendiri dengan rasa tanggung jawab.
3. Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Motivasi

Keterangan :

- SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
KS : Kurang Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Berilah tanda (√) pada kolom dibawah ini :

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Prestasi					
1	Atasan selalu memberikan penghargaan bagi bawahan yang mampu menunjukkan prestasi kerja					
2	Apabila kebutuhan hidup saya sudah terpenuhi,apakah saya masih merasa perlu berprestasi dalam pekerjaan					
	Pengakuan					
3	Atasan selalu memberikan pujian bila ada pegawai yang mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
4	Ketrampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja					
5	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas					
	Pekerjaan itu sendiri					
6	Dalam bekerja saya berusaha untuk					

	meningkatkan kualitas penyelesaian kerja					
7	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya secara profesional					
8	Setiap tugas pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa senang, loyalitas, dan tanggungjawab organisasi yang tinggi					
	Tanggungjawab					
9	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggungjawab saya terhadap pekerjaan					
10	Saya selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan					
11	Saya siap menerima pengarahan dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
	Kemajuan					
12	Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya					
13	Pelatihan yang selama ini diikuti pegawai dapat mengembangkan keterampilan pegawai dalam bekerja					
14	Saya akan memilih pengembangan karir saya dibandingkan dengan					

	insetif uang					
	Pengembangan Potensi individu					
15	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan					
16	Pekerjaan saya memungkinkan saya tumbuh dan berkembang sebagai individu					
17	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir					

C. Kompensasi

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Berilah tanda (√) pada salah satu kolom dari lima kolom yang disediakan disebelah kanan pernyataan sesuai dengan kondisi.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kompensasi finansial langsung					
1	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan					

2	Bonus yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
3	Saya merasa tidak ada kenaikan gaji dalam setahun ini					
4	Insentif yang saya terima sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan					
	Kompensasi finansial tidak langsung					
5	Pengabdian dan kesetiaan dalam bekerja/pelayanan mendapat penghargaan dari perusahaan					
6	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan ilmu dan keterampilan					
7	Saya mendapat hak cuti sesuai dengan peraturan yang berlaku					
8	Asuransi kesehatan memberikan kepastian akan masa depan saya					
9	Perusahaan sulit memberikan dana pensiun kepada saya sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh					
10	Saya selalu mendapat hak THR tepat pada waktunya					

D. Kinerja Perawat

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Efektivitas dan Efisiensi					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan					
2	Dalam melaksanakan tugas, saya sering melakukan kesalahan					
3	Saya memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu					
4	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai					
	Tanggung jawab					
5	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja					
6	Saya berusaha memberi perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan					

7	Saya sulit melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan					
8	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu					
	Disiplin					
9	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
11	Saya selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggar					
	Inisiatif					
12	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan					
13	Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah					
14	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
15	Mampu memberi ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					

Lampiran 8

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER

Reliability

a. Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p2	2.67	.758	30
p3	4.27	1.015	30
p5	3.33	.922	30
p6	3.47	.819	30
p8	3.57	.817	30
p9	4.10	.803	30
p10	4.00	.695	30
p11	4.20	.761	30
p12	4.20	.761	30
p13	3.83	.874	30
p14	4.23	.817	30
p15	3.33	.884	30
p16	3.47	.776	30
p17	3.43	.935	30
p18	3.37	1.066	30
p19	3.93	.740	30

p20	4.00	.695	30
-----	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p2	60.73	97.651	.489	.943
p3	59.13	91.016	.698	.939
p5	60.07	94.616	.562	.942
p6	59.93	93.306	.732	.938
p8	59.83	94.764	.636	.940
p9	59.30	93.803	.714	.938
p10	59.40	93.972	.824	.937
p11	59.20	93.890	.752	.938
p12	59.20	93.338	.792	.937
p13	59.57	94.806	.587	.941
p14	59.17	92.213	.808	.936
p15	60.07	92.478	.723	.938
p16	59.93	94.409	.699	.939
p17	59.97	93.413	.623	.940
p18	60.03	93.964	.506	.944
p19	59.47	94.051	.764	.937
p20	59.40	93.628	.851	.936

b. Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.922	10
------	----

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	2.30	1.343	30
p2	2.23	1.223	30
p3	2.37	.999	30
p4	2.50	1.106	30
p5	2.53	1.196	30
p6	2.73	1.230	30
p7	3.07	1.230	30
p8	3.07	1.202	30
p9	3.17	1.341	30
p10	3.40	1.610	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	25.07	79.444	.497	.927
p2	25.13	78.533	.605	.920
p3	25.00	77.793	.814	.911
p4	24.87	78.051	.709	.915
p5	24.83	76.626	.720	.914
p6	24.63	75.413	.759	.912
p7	24.30	73.803	.843	.907
p8	24.30	73.803	.867	.906
p9	24.20	73.821	.760	.911
p10	23.97	73.620	.612	.923

C. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	2.87	1.408	30
p2	2.97	1.129	30
p3	3.20	1.064	30
p4	3.30	1.179	30
p5	3.40	1.221	30
p6	3.33	1.322	30
p7	3.07	1.285	30
p8	3.27	1.202	30
p9	3.33	1.213	30
p10	3.33	1.269	30
p11	3.40	1.380	30
p12	3.33	1.213	30
p13	3.33	1.093	30
p14	3.43	1.357	30
p15	3.20	1.375	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	45.90	222.852	.725	.973
p2	45.80	224.234	.881	.970
p3	45.57	223.220	.974	.969
p4	45.47	223.430	.865	.970
p5	45.37	222.930	.847	.971
p6	45.43	219.978	.856	.970
p7	45.70	227.114	.685	.973
p8	45.50	227.017	.741	.972
p9	45.43	224.737	.800	.971

p10	45.43	219.978	.896	.970
p11	45.37	219.206	.837	.971
p12	45.43	220.461	.926	.969
p13	45.43	224.047	.918	.970
p14	45.33	219.885	.834	.971
p15	45.57	223.151	.737	.973

Lampiran 9



RS. Stella Maris

Jl. Somba Opu No. 273
Makassar 90111 - Indonesia

Tel +62 411 854341
+62 411 871391
+62 411 873346

Fax +62 411 859545

SURAT KETERANGAN

Nomor : 67 .DIR.SM.DIKL.KET.EX.III.2019

Yang bertanda tangan dibawah menerangkan bahwa :

- a. N a m a : Agustina Talu
Tempat / Tanggal Lahir : Lambu / Wainangura, 24 Maret 1975
N I M : CX1714201163
Asal Pendidikan : Program Sarjana Keperawatan
STIK Stella Maris Makassar
- b. N a m a : Titik Windyastuti
Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta, 25 Mei 1978
N I M : CX1714201196
Asal Pendidikan : Program Sarjana Keperawatan
STIK Stella Maris Makassar

Telah melaksanakan penelitian di RS. Stella Maris dalam rangka penyusunan Skripsi yang dimulai pada tanggal 21 Januari 2019 sampai dengan 23 Januari 2019 dengan judul:

“ Hubungan Motivasi dan Kompensasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar ”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 15 Maret 2019

Hormat kami,
Direktur,


RS. Stella Maris
dr. Thomas Soharjo, M. Kes

Cc. Arsip

No	Inisial	Umur	Kode	MasaK erja	Kode	pe nd idi ka n	KODE	P E N G H A S I L	KODE	Unit Kerja	Kode	JK	Kode	1	
1	1	D	42	3	23	3	D4	3	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	4
2	2	A	30	2	2	1	D4	3	1,500,000	1	Yoseph 2	1	P	1	3
3	3	A	27	2	5	1	D4	3	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	3
4	4	L	40	3	12	3	D4	3	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	1
5	5	S	27	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	4
6	6	A	28	2	2	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	4
7	7	R	41	3	10	2	S1/Ners	4	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	4
8	8	A	24	1	1	1	D4	3	1,500,000	1	Yoseph 2	1	P	1	4
9	9	B	45	3	23	3	S1/Ners	4	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	2
10	10	A	40	3	21	3	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	4
11	11	R	35	2	7	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 2	1	P	1	4
12	12	C	26	2	6	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 3	2	P	1	3
13	13	A	38	3	16	3	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 3	2	P	1	3
14	14	A	28	2	6	2	S1/Ners	4	2,000,000	2	Yoseph 3	2	P	1	3
15	15	S	37	3	7	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 3	2	P	1	4
16	16	A	30	2	5	1	D3	2	1,500,000	1	Yoseph 3	2	P	1	4
17	17	A	27	2	5	1	D3	2	1,500,000	1	Yoseph 3	2	P	1	1
18	18	A	30	2	2	1	S1/Ners	4	1,500,000	1	Yoseph 5	3	P	1	3
19	19	M	29	2	8	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 5	3	P	1	3
20	20	D	31	2	10	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 5	3	P	1	4
21	21	D	25	1	1	1	D3	2	1,500,000	1	Yoseph 5	3	P	1	4
22	22	V	28	2	6	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 5	3	P	1	4
23	23	S	25	1	1	1	D3	2	1,500,000	1	Yoseph 5	3	P	1	5
24	24	S	32	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 5	3	P	1	3
25	25	Y	27	2	2	1	D3	2	1,500,000	1	Yoseph 5	3	P	1	3
26	26	J	29	2	3	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Yoseph 5	3	P	1	4
27	27	E	32	2	8	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 6	4	P	1	4

28	28	B	50	4	30	3	S1/Ners	4	3,000,000	3	Yoseph 6	4	P	1	2
29	29	N	38	3	18	3	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 6	4	P	1	4
30	30	L	44	3	20	3	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 6	4	P	1	4
31	31	W	30	2	7	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 6	4	P	1	4
32	32	L	28	2	7	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 6	4	P	1	5
33	33	N	28	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 6	4	P	1	4
34	34	P	28	2	7	2	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 6	4	P	1	5
35	35	S	28	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Yoseph 7	5	P	1	3
36	36	A	28	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Yoseph 7	5	P	1	2
37	37	J	30	2	5	1	D3	2	1,500,000	1	Yoseph 7	5	P	1	2
38	38	T	32	2	4	1	D3	2	1,500,000	1	Yoseph 7	5	P	1	4
39	39	C	25	1	1	1	S1/Ners	4	1,500,000	1	Yoseph 7	5	P	1	4
40	40	D	51	4	20	3	D3	2	3,000,000	3	Yoseph 7	5	P	1	3
41	41	F	27	2	2	1	S1/Ners	4	1,500,000	1	Yoseph 7	5	P	1	3
42	42	Y	29	2	4	1	D3	2	2,000,000	2	Yoseph 7	5	P	1	3
43	43	N	28	2	2	1	S1/Ners	4	1,500,000	1	Maria II	6	P	1	4
44	44	I	33	2	10	2	D3	2	2,000,000	2	Maria II	6	P	1	2
45	45	A	26	2	3	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Maria II	6	P	1	4
46	46	R	26	2	3	1	D3	2	2,000,000	2	Maria II	6	P	1	4
47	47	M	27	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Maria II	6	P	1	3
48	48	S	29	2	7	2	S1/Ners	4	2,000,000	2	Maria II	6	P	1	4
49	49	I	25	1	5	1	D3	2	2,000,000	2	Maria III	7	P	1	1
50	50	M	30	2	4	1	S1/Ners	4	3,000,000	3	Maria III	7	P	1	2
51	51	T	35	2	11	3	S1/Ners	4	2,000,000	2	Maria III	7	P	1	3
52	52	Y	27	2	2	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Maria III	7	P	1	3
53	53	A	32	2	4	1	D3	2	2,000,000	2	Maria III	7	P	1	4
54	54	E	24	1	1	1	S1/Ners	4	1,500,000	1	Maria III	7	P	1	4
55	55	D	37	3	8	2	D3	2	2,000,000	2	Maria III	7	P	1	3
56	56	B	30	2	8	2	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	4
57	57	N	27	2	3	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	5
58	58	S	39	3	20	3	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	4
59	59	A	26	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	4
60	60	S	42	3	23	3	SPK	1	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	2
61	61	N	27	2	5	1	D3	2	1,500,000	1	Bernadeth IIA	8	P	1	2

62	62	R	25	1	2	1	S1/Ners	4	1,500,000	1	Bernadeth IIA	8	P	1	5
63	63	Y	26	2	6	2	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	5
64	64	S	26	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	3
65	65	L	24	1	3	1	D3	2	1,500,000	1	Bernadeth IIA	8	P	1	3
66	66	Y	28	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	4
67	67	H	28	2	3	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIA	8	P	1	3
68	68	R	28	2	3	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	5
69	69	S	39	3	19	3	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	2
70	70	S	29	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	2
71	71	A	25	1	1	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	2
72	72	I	35	2	10	2	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	2
73	73	V	29	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	3
74	74	H	29	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	2
75	75	N	28	2	7	2	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	2
76	76	W	28	2	7	2	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	9	P	1	2
77	77	A	27	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
78	78	Y	27	2	6	2	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
79	79	E	33	2	13	3	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
80	80	T	31	2	13	3	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
81	81	R	29	2	6	2	S1/Ners	4	1,500,000	1	Bernadeth IIIA	10	P	1	3
82	82	A	26	2	5	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
83	83	N	43	3	21	3	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
84	84	N	27	2	6	2	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
85	85	A	31	2	10	2	D3	2	1,500,000	1	Bernadeth IIIA	10	P	1	1
86	86	A	28	2	6	2	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
87	87	E	24	1	1	1	S1/Ners	4	1,500,000	1	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
88	88	K	29	2	9	2	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIIA	10	P	1	4
89	89	S	29	2	8	2	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	2
90	90	V	26	2	2	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	2
91	91	L	29	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	2
92	92	A	29	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	1
93	93	M	39	3	21	3	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	1
94	94	N	39	3	21	3	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	1
95	95	N	33	2	2	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	4

96	96	D	27	2	3	1	D3	2	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	4
97	97	L	29	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	4
98	98	M	25	1	1	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	4
99	99	R	25	1	1	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	Bernadeth IIB	11	P	1	4
100	100	Y	29	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	ICU	12	P	1	4
101	101	S	40	3	21	3	D3	2	3,000,000	3	ICU	12	P	1	2
102	102	R	38	3	17	3	D3	2	3,000,000	3	ICU	12	P	1	2
103	103	F	39	3	16	3	S1/Ners	4	3,000,000	3	ICU	12	P	1	4
104	104	K	54	4	23	3	S1/Ners	4	3,000,000	3	ICU	12	P	1	4
105	105	H	38	3	14	3	D3	2	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2
106	106	A	30	2	5	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2
107	107	A	38	3	14	3	D3	2	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2
108	108	P	30	2	7	2	D3	2	3,000,000	3	ICU	12	P	1	4
109	109	M	34	2	13	3	D3	2	2,000,000	2	ICU	12	P	1	4
110	110	H	41	3	21	3	D3	2	3,000,000	3	ICU	12	P	1	2
111	111	F	26	2	6	2	D3	2	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2
112	112	D	28	2	4	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2
113	113	A	26	2	2	1	D3	2	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2
114	114	I	30	2	7	2	D3	2	2,000,000	2	ICU	12	P	1	4
115	115	Y	28	2	8	2	S1/Ners	4	2,000,000	2	ICU	12	P	1	3
116	116	Y	30	2	7	2	D3	2	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2
117	117	E	27	2	2	1	S1/Ners	4	1,500,000	1	ICU	12	P	1	4
118	118	W	28	2	3	1	S1/Ners	4	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2
119	119	Y	32	2	4	1	D3	2	2,000,000	2	ICU	12	P	1	2

Keterangan:

Umur: 1= 17-25 tahun; 2= 26-35 tahun; 3= 36-45 tahun; 4= 46-55 tahun; 5= 56-65 tahun

Unit kerja: 1= Yoseph 2; 2= Yoseph 3; 3= Yoseph 5; 4= Yoseph 6; 5= Yoseph 7; 6= St. Maria II; 7= Maria III; 8= Bernadeth IIA

JK= jenis kelamin: 1= perempuan; 2= laki-laki

Pendidikan= SPK=1, D3=2, D4=3,S1/NERS=4

Penghasilan, 1500000=1, 2000000=2, 3000000=3,

Motivasi, tinggi=1, rendah=2

kompensasi, baik=1, kurang baik=2

Kinerja, baik=1, kurang baik=2

Hubungan Motivasi dan Kompensasi denga

MOTIVASI																Total	Keterangan
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	83	tinggi
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	78	tinggi
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	tinggi
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	69	tinggi
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	71	tinggi
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	71	tinggi
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	71	tinggi
4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	3	4	4	4	71	tinggi
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	60	rendah
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	66	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	65	tinggi
4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	67	tinggi
4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	66	tinggi
4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	67	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	62	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	tinggi
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	tinggi
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	78	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	71	tinggi
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	74	tinggi
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	71	tinggi
4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5	5	3	4	4	4	70	tinggi
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	76	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	71	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	71	tinggi
5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	71	tinggi
5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	71	tinggi

4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	71	tinggi
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	73	tinggi
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	73	tinggi
5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	71	tinggi
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	78	tinggi
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	77	tinggi
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	78	tinggi
5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	tinggi
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	3	4	57	rendah
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	3	4	57	rendah
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	tinggi
5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68	tinggi
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	72	tinggi
5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	69	tinggi
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	65	tinggi
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	64	tinggi
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	69	tinggi
5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	75	tinggi
5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	62	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	tinggi
4	2	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	61	tinggi
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	63	tinggi
5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	72	tinggi
5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	72	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	69	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	69	tinggi
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	70	tinggi
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	75	tinggi
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	77	tinggi
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	74	tinggi
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	75	tinggi
5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	71	tinggi
5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	71	tinggi

5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	2	4	4	5	74	tinggi
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	2	4	4	5	74	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	tinggi
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	4	1	4	4	5	69	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	tinggi
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	tinggi
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	tinggi
2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	rendah
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	tinggi
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	tinggi
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	tinggi
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	tinggi
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	tinggi
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	66	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	65	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	66	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	66	tinggi
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	59	rendah
4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	5	68	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	70	tinggi
5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	74	tinggi
2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	64	tinggi
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71	tinggi
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	tinggi
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	70	tinggi
5	2	2	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	62	tinggi
5	2	2	2	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	64	tinggi
5	2	2	2	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	63	tinggi
2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	60	rendah
2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	60	rendah
2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	1	1	5	5	59	rendah
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82	tinggi

4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	tinggi	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82	tinggi	
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	71	tinggi	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82	tinggi	
5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	70	tinggi	
5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	2	3	4	5	66	tinggi	
5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	5	67	tinggi	
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	73	tinggi
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	73	tinggi
5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3	4	5	64	tinggi	
4	2	2	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	66	tinggi	
4	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	67	tinggi	
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73	tinggi
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	74	tinggi
5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	2	3	4	5	65	tinggi	
4	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	67	tinggi	
4	2	2	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	66	tinggi	
4	2	2	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	66	tinggi	
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73	tinggi
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	73	tinggi
4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	62	tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	tinggi
2	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64	tinggi
2	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64	tinggi

; 9= Bernadeth IIB; 10= Bernadeth IIIA; 11= Bernadeth IIIB; 12= IC

n Kinerja Perawat di RS Stella Maris, 2019

Kode	KOMPENSASI										Total	Keterangan	Kode				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				1	2	3	4
1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	29	Baik	1	4	3	4	4
1	3	4	2	1	4	1	3	3	4	3	28	Baik	1	5	3	4	4
1	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Baik	1	4	3	4	4
1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	30	Baik	1	4	4	4	4
1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	25	Kurang Baik	2	4	3	4	4
1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	25	Kurang Baik	2	4	3	4	4
1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	25	Kurang Baik	2	4	3	4	4
1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30	Baik	1	4	3	4	4
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	Baik	1	4	4	4	4
1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	24	Kurang Baik	2	3	3	4	4
1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	25	Kurang Baik	2	3	3	4	4
1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	23	Kurang Baik	2	4	2	4	4
1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	23	Kurang Baik	2	4	2	4	4
1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	23	Kurang Baik	2	4	2	4	4
1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28	Baik	1	4	3	4	4
1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	23	Kurang Baik	2	4	3	4	4
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26	Baik	1	4	2	4	4
1	3	4	2	1	4	1	3	3	4	3	28	Baik	1	5	3	4	4
1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28	Baik	1	4	4	4	4
1	4	1	3	3	2	3	4	2	3	3	28	Baik	1	4	4	4	4
1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	25	Kurang Baik	2	4	3	4	4
1	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	35	Baik	1	5	4	4	5
1	4	3	1	1	1	4	5	4	2	4	29	Baik	1	4	3	5	4
1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	18	Kurang Baik	2	4	4	4	4
1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	18	Kurang Baik	2	4	4	4	4
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	Baik	1	4	3	4	5
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	Baik	1	4	3	4	5

1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	30	Baik	1	4	4	4	4
1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	31	Baik	1	4	4	4	5
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	Baik	1	4	5	4	4
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	Baik	1	4	3	4	5
1	3	3	1	2	2	3	4	3	2	3	26	Baik	1	4	3	4	5
1	3	3	2	2	2	4	4	4	2	4	30	Baik	1	4	3	4	5
1	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	29	Baik	1	4	3	5	4
1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27	Baik	1	4	3	4	4
2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	4	24	Kurang Baik	2	4	3	3	4
2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	4	24	Kurang Baik	2	4	3	3	4
1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	26	Baik	1	4	4	4	4
1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	26	Baik	1	4	4	4	4
1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27	Baik	1	4	3	4	4
1	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	27	Baik	1	4	3	4	4
1	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	28	Baik	1	4	3	4	4
1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	27	Baik	1	4	2	4	4
1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33	Baik	1	3	4	4	4
1	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	33	Baik	1	4	3	4	4
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	27	Baik	1	4	3	4	4
1	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	30	Baik	1	4	4	4	4
1	3	1	4	1	2	2	3	3	2	3	24	Kurang Baik	2	4	3	4	4
1	1	1	4	1	1	2	4	1	3	4	22	Kurang Baik	2	4	3	3	5
1	2	1	3	2	2	3	3	2	4	3	25	Kurang Baik	2	4	3	4	4
1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	27	Baik	1	4	3	4	5
1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	27	Baik	1	4	3	4	5
1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	30	Baik	1	4	4	4	4
1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	30	Baik	1	4	4	4	4
1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	30	Baik	1	4	4	4	4
1	3	3	1	2	2	3	4	3	1	4	26	Baik	1	4	3	4	4
1	3	4	1	1	2	3	3	3	2	4	26	Baik	1	4	3	4	4
1	3	4	1	2	2	3	4	3	2	3	27	Baik	1	4	3	4	4
1	3	3	1	2	2	4	4	3	2	4	28	Baik	1	4	3	4	4
1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	29	Baik	1	4	2	5	5
1	1	1	2	1	3	3	4	4	4	4	27	Baik	1	4	2	5	5

1	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	25	Kurang Baik	2	4	4	4	5
1	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	25	Kurang Baik	2	4	4	4	5
1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27	Baik	1	4	3	2	4
1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27	Baik	1	4	3	4	4
1	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	30	Baik	1	4	3	4	5
1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27	Baik	1	4	3	4	4
1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	34	Baik	1	5	1	5	5
1	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	28	Baik	1	4	3	4	4
2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	27	Baik	1	3	3	3	2
1	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	28	Baik	1	4	3	4	4
1	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	28	Baik	1	4	3	4	4
1	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	27	Baik	1	4	3	4	4
1	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	28	Baik	1	4	3	4	4
1	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	28	Baik	1	4	3	4	4
1	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	28	Baik	1	4	3	4	4
1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	25	Kurang Baik	2	4	4	4	4
1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	25	Kurang Baik	2	4	4	4	4
1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	25	Kurang Baik	2	4	4	4	4
1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25	Kurang Baik	2	4	4	4	4
2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	26	Baik	1	3	3	2	4
1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	30	Baik	1	4	3	3	4
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	Baik	1	4	2	4	4
1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	26	Baik	1	4	2	5	5
1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	19	Kurang Baik	2	4	3	3	5
1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27	Baik	1	4	4	4	4
1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35	Baik	1	5	5	4	5
1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	31	Baik	1	4	3	4	4
1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	24	Kurang Baik	2	4	4	4	4
1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	24	Kurang Baik	2	4	4	4	4
1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	24	Kurang Baik	2	4	4	4	4
2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	4	18	Kurang Baik	2	4	5	5	5
2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	4	18	Kurang Baik	2	4	4	5	5
2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	4	18	Kurang Baik	2	4	5	5	5
1	3	3	2	3	2	1	1	1	4	1	21	Kurang Baik	2	4	2	4	4

1	3	3	2	3	2	1	1	1	4	1	21	Kurang Baik	2	4	2	4	4
1	3	3	2	3	2	1	1	1	4	1	21	Kurang Baik	2	4	2	4	4
1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33	Baik	1	4	3	4	4
1	3	3	2	3	2	1	1	1	4	1	21	Kurang Baik	2	4	2	4	4
1	2	1	3	1	2	2	4	3	3	3	24	Kurang Baik	2	4	3	4	5
1	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	28	Baik	1	4	5	4	4
1	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	28	Baik	1	4	5	4	4
1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	Baik	1	5	5	4	4
1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	Baik	1	5	5	4	4
1	3	2	3	1	1	3	4	3	3	4	27	Baik	1	4	4	4	4
1	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	35	Baik	1	4	5	4	4
1	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	35	Baik	1	2	5	4	4
1	2	2	3	3	3	4	4	4	1	4	30	Baik	1	5	5	4	4
1	2	2	3	3	3	4	4	4	1	4	30	Baik	1	5	5	4	4
1	3	2	3	1	1	3	4	3	2	4	26	Baik	1	4	5	4	4
1	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	35	Baik	1	4	5	4	4
1	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	35	Baik	1	4	5	4	4
1	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	35	Baik	1	4	5	4	4
1	2	2	3	3	3	4	4	4	1	4	30	Baik	1	5	5	4	4
1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	27	Baik	1	5	4	4	5
1	2	1	2	1	1	3	3	1	2	3	19	Kurang Baik	2	4	3	4	4
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	Baik	1	4	2	4	4
1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27	Baik	1	4	4	2	4
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	Baik	1	4	4	2	4

KINERJA											Total	Keterangan	Kode
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Baik	1
5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	61	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58	Baik	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58	Baik	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58	Baik	1
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	60	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	56	Baik	1
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	55	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Baik	1
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57	Baik	1
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	55	Baik	1
5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	61	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	61	Baik	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58	Baik	1
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	67	Baik	1
5	4	2	3	4	4	5	4	5	5	4	61	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	59	Baik	1
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	59	Baik	1



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Baik	1
5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	63	Baik	1
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	59	Baik	1
4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	62	Baik	1
5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	62	Baik	1
4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	61	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Baik	1
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	55	Baik	1
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	55	Baik	1
4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	59	Baik	1
4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	59	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Baik	1
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Baik	1
5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	54	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Baik	1
4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	60	Baik	1
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	57	Baik	1
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Baik	1
4	4	3	4	4	3	3	2	3	1	2	48	Baik	1
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	56	Baik	1
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	61	Baik	1
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	61	Baik	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	62	Baik	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	62	Baik	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	62	Baik	1
5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	60	Baik	1
5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	60	Baik	1
4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	61	Baik	1
5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	60	Baik	1
5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	4	64	Baik	1
5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	4	64	Baik	1

5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	Baik	1
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	Baik	1
4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	54	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Baik	1
5	5	1	5	5	5	4	5	4	4	5	64	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Baik	1
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	67	Baik	1
4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	56	Baik	1
2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	38	Baik	1
4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	55	Baik	1
4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	55	Baik	1
4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	55	Baik	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	57	Baik	1
4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	55	Baik	1
4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	55	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Baik	1
4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	52	Baik	1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Baik	1
4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	61	Baik	1
4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	60	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	69	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Baik	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	Baik	1
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73	Baik	1
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	Baik	1
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73	Baik	1
4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	64	Baik	1

4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	64	Baik	1
4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	64	Baik	1
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	55	Baik	1
4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	64	Baik	1
4	4	4	3	1	3	3	2	4	4	5	53	Baik	1
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63	Baik	1
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Baik	1
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63	Baik	1
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64	Baik	1
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Baik	1
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64	Baik	1
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64	Baik	1
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63	Baik	1
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63	Baik	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Baik	1
5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	61	Baik	1
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	56	Baik	1
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	56	Baik	1
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	54	Baik	1
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	54	Baik	1

Lampiran 11

Frequencies

		Statistics								
		umur	masa kerja	pendidikan	penghasilan	unit kerja	jenis kelamin	motivasi	kompensasi	kinerja
N	Valid	119	119	119	119	119	119	119	119	119
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 thn	12	10.1	10.1	10.1
	26-35 thn	82	68.9	68.9	79.0
	36-45 thn	22	18.5	18.5	97.5
	46-55 tnn	3	2.5	2.5	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

		masa kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 6 thn	61	51.3	51.3	51.3
	6-10 thn	32	26.9	26.9	78.2
	>10 thn	26	21.8	21.8	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

		pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SPK	1	.8	.8	.8
	D3	69	58.0	58.0	58.8
	D4	5	4.2	4.2	63.0
	S1/Ners	44	37.0	37.0	100.0

Total	119	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1500000	21		17.6	17.6
2000000	89	74.8	74.8	92.4
3000000	9	7.6	7.6	100.0
Total	119	100.0	100.0	

unit kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid yoseph 2	11	9.2	9.2	9.2
yoseph 3	6	5.0	5.0	14.3
yoseph 5	9	7.6	7.6	21.8
yosep 6	8	6.7	6.7	28.6
yosep 7	8	6.7	6.7	35.3
Valid maria 2	6	5.0	5.0	40.3
maria 3	7	5.9	5.9	46.2
bernadeth 2A	12	10.1	10.1	56.3
bernadeth 2B	9	7.6	7.6	63.9
bernadeth 3A	12	10.1	10.1	73.9
bernadeth 3B	11	9.2	9.2	83.2
ICU	20	16.8	16.8	100.0
Total	119	100.0	100.0	

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	119	100.0	100.0	100.0

motivasi

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

	tinggi	89	74.8	74.8	74.8
Valid	rendah	30	25.2	25.2	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	baik	86	72.3	72.3	72.3
Valid	kurang baik	33	27.7	27.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	baik	86	72.3	72.3	72.3
Valid	kurang baik	33	27.7	27.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi * kinerja	119	100.0%	0	0.0%	119	100.0%
kompensasi * kinerja	119	100.0%	0	0.0%	119	100.0%

Motivasi * Kinerja

Crosstab

		kinerja		Total	
		baik	kurang baik		
motivasi	tinggi	Count	83	6	89
		Expected Count	64.3	24.7	89.0
		% within motivasi	93.3%	6.7%	100.0%
		% within kinerja	96.5%	18.2%	74.8%

	% of Total	69.7%	5.0%	74.8%
	Count	3	27	30
	Expected Count	21.7	8.3	30.0
rendah	% within motivasi	10.0%	90.0%	100.0%
	% within kinerja	3.5%	81.8%	25.2%
	% of Total	2.5%	22.7%	25.2%
	Count	86	33	119
	Expected Count	86.0	33.0	119.0
Total	% within motivasi	72.3%	27.7%	100.0%
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	72.3%	27.7%	100.0%

Directional Measures

			Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
		Symmetric	.807	.061	7.832	.000
Ordinal by Ordinal	Somers' d	motivasi Dependent	.783	.070	7.832	.000
		kinerja Dependent	.833	.061	7.832	.000

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Kompensasi * Kinerja

Crosstab

		kinerja		Total	
		baik	kurang baik		
kompensasi	baik	Count	82	4	86
		Expected Count	62.2	23.8	86.0
		% within kompensasi	95.3%	4.7%	100.0%
		% within kinerja	95.3%	12.1%	72.3%
		% of Total	68.9%	3.4%	72.3%
	kurang baik	Count	4	29	33
		Expected Count	23.8	9.2	33.0

	% within kompensasi	12.1%	87.9%	100.0%
	% within kinerja	4.7%	87.9%	27.7%
	% of Total	3.4%	24.4%	27.7%
	Count	86	33	119
	Expected Count	86.0	33.0	119.0
Total	% within kompensasi	72.3%	27.7%	100.0%
	% within kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	72.3%	27.7%	100.0%

Directional Measures

			Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
		Symmetric	.832	.057	8.537	.000
Ordinal by Ordinal	Somers' d	kompensasi Dependent	.832	.061	8.537	.000
		kinerja Dependent	.832	.061	8.537	.000

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.