

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO
DI BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

Bunga Arsela



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO
DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

BUNGA ARSELA

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo di Bandar Lampung

Oleh

Bunga Arsela

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, gaji dan insentif terhadap motivasi pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Urip Sumoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis dan penunjang medis yang bekerja di Rumah Sakit Urip Sumoharjo kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 80 Pegawai pegawai medis dan penunjang medis Rumah Sakit Urip Sumoharjo yang menjadi Responden dalam penelitian ini, hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “kompetensi, gaji dan insentif berpengaruh terhadap motivasi pegawai” sepenuhnya diterima. Hasil penelitian ini juga membuktikan kompetensi, gaji dan insentif mempengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Urip Sumoharjo.

Kata Kunci : Kompetensi, Gaji, Insentif, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Analysis of Factors Affecting Employee Performance On Urip Sumoharjo Hospital in Bandar Lampung

By

Bunga Arsela

This study aims to examine the influence of competence, salary and incentives on employee motivation and its effect on employee performance at Urip Sumoharjo Hospital. Population in this research is all medical officer and medical supporter who work in Urip Sumoharjo Hospital Bandar Lampung.

Based on the results of research on 80 employees of medical staff and medical support Urip Sumoharjo Hospital who became Respondents in this study, the results of the study prove that the hypothesis that "competence, salary and incentives affect employee motivation" is fully accepted. The results of this study also proves competence, salary and incentives affect employee performance with motivation as intervening variable at Urip Sumoharjo Hospital.

**Keywords : Competence, Salary, Incentives, Motivation, and Employee
Performance**

Judul Skripsi

**: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI
PADA RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO
DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: BUNGA ARSELA

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1111031124

Jurusan

: Akuntansi

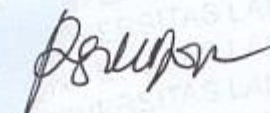
Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

Menyetujui

1. Komisi Pembimbing


Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt., CA.
NIP. 19580919 199501 1 001


Pigo Nauli, S.E., M.Sc.
NIP. 19820623 200812 0 001

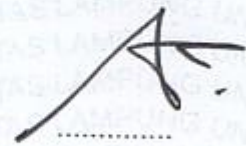
2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Farichah., S.E., M.Si., Akt., CA.
NIP. 19620612 199010 2 001

MENGESAHKAN

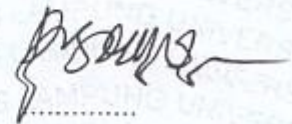
1. Tim Penguji

Ketua : **Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt., CA.**

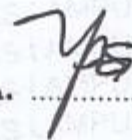


Sekretaris
Sekretaris

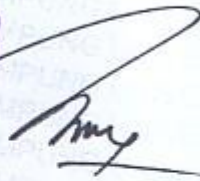
: **Pigo Nauli, S.E., M.Sc.**



Penguji Utama : **Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt., CA.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **11 Oktober 2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bunga Arsela

NPM : 1111031124

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Di Bandar Lampung” adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain. Semua tulisan yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil penjiplakan atau dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, Oktober 2017



Bunga Arsela

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lahat tanggal 1 Februari 1993 sebagai putri pertama dari tiga saudara. Putri dari pasangan Bapak Bunyamin dan Ibu Ristati. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di MIN 1 Teluk Betung dan lulus tahun 2005. Kemudian dilanjutkan dengan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP 14 Negeri Bandar Lampung dan lulus tahun 2008. Dan melanjutkan pendidikan sekolah Menengah atas di SMA Negeri 7 Bandar Lampung dan lulus tahun 2011. Selanjutnya Penulis terdaftar sebagai mahasiswi D3 Perpajakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2011. Penulis kembali melanjutkan pendidikan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sejak tahun 2014.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukurku kupersembahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala kenikmatan dan pertolongan yang tiada henti-hentinya kepada penulis.

Kupersembahkan karyaku yang sederhana ini kepada:

- ∅ Orang tuaku tercinta, Bapak dan Mamak yang telah memberikan segala kasih sayang, dukungan, doa, pengorbanan, dan segala sesuatunya yang telah diberikan.
- ∅ Adikku Ayu & Zibran yang memberikan semangat, dan doa.
- ∅ Partnerku Ayang Arief Sudrajat atas segala bantuan dan dukungan selama ini.
- ∅ Seluruh sahabatku dan teman-temanku.
- ∅ Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

MOTO

“ Barang siapa yang melepaskan satu kesusahan seorang mukmin, pasti Allah akan melepaskan darinya satu kesusahan pada hari kiamat. Barang siapa yang menjadikan mudah urusan orang lain, pasti Allah akan memudahkannya di dunia dan di akhirat. Barang siapa yang menutupi aib seorang muslim, pasti Allah akan menutupi aibnya di dunia dan di akhirat. Allah senantiasa menolong hamba Nya selama hamba Nya itu suka menolong saudaranya ”.

(HR. Muslim)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(Al-Baqarah: 286)

My Success is only by Allah.

(Q.S Huud: 88)

Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?.

(Q.S Ar-Rahman)

Kesabaran itu berat, namun bukan hal yang mustahil dilakukan. Pasrahkan diri dari keadaan serba sulit kepada Allah SWT atas usaha yg dilakukan, sebab kita semua ini adalah milikNya, yang pasti juga akan dijagaNya.

(Bunga Arsela)

SANWACANA

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan semua ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Di Bandar Lampung”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt., CA sebagai Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si sebagai Sekertaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt., CA sebagai dosen Pembimbing Utama, terima kasih atas bimbingan, masukan, arahan dan nasihat yang telah diberikan selama proses penyelesaian skripsi.

5. Bapak Pigo Nauli, S.E., M.Sc sebagai dosen Pembimbing Kedua, yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan saran-sarannya selama proses penyelesaian skripsi.
6. Bapak Yuliansyah S.E., M.SA., Ph.D., Akt., CA selaku dosen Penguji, atas masukan, arahan, dan nasihat yang telah diberikan untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Einde Evana, S.E., M.Si., Akt selaku Pembimbing Akademik, yang telah memberikan waktu, saran dan masukan selama penulis menjadi mahasiswa.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan di Jurusan Akuntansi atas semua bimbingan, pengajaran, pelayanan, dan bantuan yang telah diberikan.
9. Mamakku tercinta Ristati dan Bapakku tercinta Bunyamin yang tiada henti memberi motivasi, tiada lelah menunjukkan arah, dan tiada lupa memanjatkan doa. Kedua sosok yang menjadi pahlawan, panutan, dan teladan.
10. Adikku tercinta Ayu Angela dan Adikku Muhammad Zibran yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan.
11. Untuk *My Best Partner*, Ayang Ariefs Sudrajat yang setia menemani dan menyemangati saya, orang yang selalu mendukung dan memberikan motivasi.
12. Teman seperjuangan konversi, Citra terima kasih atas semangat, dan dukungan.
13. Teman-teman Akuntansi Adik tingkat: Virsa, Martha, Maria, Lia, Devi, Yuninda, Veiga, Sakinah dan lainnya yang tidak dapat disebut satu per satu atas kebersamaan dan kenangan-kenangan indah yang telah diberikan.

14. Teman satu bimbingan Mahlida dan Reni yang sudah memberikan semangat dan berjuang bersama – sama selama bimbingan.
15. Teman- Teman Alumni D3 Perpajakan Unila 2011. Terima kasih atas doa, dan semangat.
16. Seluruh staff karyawan Mpok Nurul Aini, Mas Yana, Mas Leman, Mas Yogi, Mbak Tina, dan Mbak Din di Jurusan Akuntansi dan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
17. Semua pihak yang telah membantu demi terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Bandar Lampung, Oktober 2017

Penulis,

Bunga Arsela

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja.....	7
2.1.2 Teori ERG (<i>Existence, Relatedness, Growth</i>).....	8
2.1.3 Motivasi	10
2.1.4 Kompetensi	10
2.1.5 Gaji.....	11
2.1.6 Insentif.....	11

2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Model Penelitian	15
2.4 Pengembangan Hipotesis	15
2.4.1 Pengaruh kompetensi terhadap Motivasi pegawai	15
2.4.2 Pengaruh gaji terhadap Motivasi pegawai.....	16
2.4.3 Pengaruh intensif terhadap Motivasi pegawai.....	16
2.4.4 Pengaruh Kompetensi, Gaji Dan Insentif terhadap kinerja pegawai Melalui Motivasi	17

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Teknik pengumpulan Data	18
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.3 Pengukuran Variabel	19
3.4 Uji Kualitas Data.....	22
3.4.1 Uji Validitas.....	22
3.4.2 Uji Realibilitas.....	23
3.5 Statistik Deskriptif	24
3.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	24

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	27
4.1.1 Karakteristik Responden	28
4.1.2 Deskripsi variabel Penelitian.....	30
4.2 Analisis Data Penelitian	36
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	36
4.2.2 Pengukuran Model Struktur	39
4.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	40
4.4 Pembahasan.....	42
4.4.1 Hasil Uji Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi	43
4.4.2 Hasil Uji Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Pegawai	43
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Pegawai....	44
4.4.4 Hasil Uji Kompetensi, Gaji Dan Insentif terhadap kinerja pegawai Melalui Motivasi	45

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	46
5.2 Keterbatasan Penelitian	46
5.3 Saran	47

DAFTAR PUSTAKA	49
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	13
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	20
4.1 Penyebaran Kuesioner Penelitian.....	27
4.2 Usia Responden.....	28
4.3 Pendidikan Responden	28
4.4 Lama Kerja Responden	29
4.5 Jenis Kelamin Responden	29
4.6 Statistik Deskriptif	30
4.7 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi	31
4.8 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompetensi	32
4.9 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Gaji.....	33
4.10 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Insentif	34
4.11 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja Pegawai	35
4.12 Uji Validitas Seluruh Variabel	36
4.13 Average Variance Extracted (AVE).....	38
4.14 Hasil Perhitungan Laten Variabel Korelasi.....	38
4.15 Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel.....	39
4.16 Pengukuran Struktural Model	40
4.17 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

	Halaman
2.1 Kerangka Penelitian	15
3.1 Model Analisis Jalur	23
4.1 Hasil Perhitungan <i>PLS Bootstrapping T-Values</i>	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Kuesioner
2. Tabulasi Jawaban Responden
 - a. Variabel Motivasi
 - b. Variabel Kompetensi
 - c. Variabel Gaji
 - d. Variabel Insentif dan Kinerja
3. Hasil Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Variabel Motivasi
 - b. Variabel Kompetensi
 - c. Variabel Gaji
 - d. Variabel Insentif
 - e. Variabel Kinerja
4. Frekuensi Jawaban Seluruh Responden
5. Output Perhitungan *Partial Least Square*
 - a. Path coefficient /Outer Weights /Cronbach Alpha
 - b. *Bootstrapping T-Values*
 - c. *Construct Reliability and Validity* dan *Total Effect*
6. Tabel Harga Kritik Product Moment
7. Tabel Uji F ($\sigma = 0.05$)
8. Tabel Uji t

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja organisasi yang baik sangatlah diperlukan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Rumah sakit merupakan organisasi yang bersifat pelayanan kepada publik memerlukan kinerja pegawai yang baik agar pelayanan yang diberikan dapat memuaskan dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Dessler (2005) kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai atau produktifitasnya. Sesuai dengan pasal 32 Undang-undang 44 Tahun 2009, pegawai rumah sakit harus memberikan perlindungan hak akan kebutuhan pelayanan kesehatan.

Adanya program pembangunan kesehatan yang memiliki tujuan terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berkualitas dan setara, namun tujuan tersebut masih belum berjalan secara optimal karena banyak pelayanan rumah sakit di Indonesia yang belum mencapai kualitas optimal. Redaksi (1996) berdasarkan fenomena inilah adanya penerapan akreditasi rumah sakit. Tujuan akreditasi, antara lain adalah memberikan jaminan dan kepuasan kepada masyarakat bahwa pelayanan

yang diberikan oleh rumah sakit kelak diselenggarakan sebaik mungkin (redaksi jendela rumah sakit, 1996).

Untuk itu kinerja pegawai perlu ditingkatkan guna mempertahankan akreditasi, kinerja pegawai yang baik terlihat dari bagaimana sumber daya manusia dirumah sakit mampu memperlihatkan hasil kerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan rumah sakit. Seperti fenomena di Indonesia lebih memilihberobat ke luar negeri, ini diakibatkan karena kurangnya sumber daya manusia dan keterbatasan teknologi atas pelayanan kesehatanyang diselenggarakan. Ketua DPD RI mengatakan daya saing rumah sakit dalam negeri harus terus ditingkatkan agar warga negara Indonesia tidak ada yang memilih berobat ke luar negeri. (<http://www.dpd.go.id>,2013).

Rumah Sakit Urip Sumoharjo merupakan rumah sakit swasta yang mulai beroperasi sejak tanggal 10 September 2001 dan sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 492/menkes/SK/V/2008, rumah sakit Urip Sumoharjo saat ini merupakan rumah sakit swasta setara tipe B Non Pendidikan. Untuk mempertahankan standar pelayanan, selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai rumah sakit dituntut bekerja lebih efisien dan efektif guna mencapai tujuan sehingga diperlukan pegawai yang mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Suyadi (1999) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Di Rumah Sakit Urip Sumoharjo terdapat pegawai medis (perawat, bidan) dan penunjang medis (farmasi, ahli gizi, laboratorium, radiologi, fisioterapi).

Permasalahan yang berkaitan dengan medis dan penunjang medis adalah kebiasaan keterlambatan pegawai. Salah satu masalah yang dihadapi pegawai medis dan penunjang medis Rumah Sakit Urip Sumoharjo adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan rumah sakit dalam rangka mempertahankan akreditasi dan kelangsungan hidup rumah sakit tersebut dapat tercapai, sehingga pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo dapat dilihat penerapan beberapa faktor- faktor kinerja pegawai medis dan penunjang medis seperti motivasi, kompetensi, gaji dan insentif yaitupihak rumah sakit memacu dan memotivasi pegawai medis dan penunjang medis agar bekerja lebih giat sehingga tujuan rumah sakit pundapat tercapai. Setiap pegawai medis dan penunjang medis akan mendapat imbalan berupa gaji, imbalan atas prestasi yang dilakukan dan bonus tahunan. Untuk kebijakan promosi, dilakukan oleh pihak rumah sakit kepada pegawai medis dan penunjang medis yang berprestasi baik.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor internal pegawai bersinergi dengan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi dalam mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan.

Hailesilasie (2009) menyatakan bahwa motivasi diasumsikan menentukan kinerja melalui kecenderungan alokasi usaha suatu individu untuk melaksanakan

suatu pekerjaan. Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik sehingga akan berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang mendukung pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian tersebut adalah penelitian Hartati (2005) dan penelitian Shadare dan Hammed (2009).

Berbagai penelitian terkait pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan dan belum memberikan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian mendukung pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja. Penelitian-penelitian tersebut adalah penelitian Hartati (2005), penelitian Widyatmini dan Hakim (2008), penelitian June dan Mahmood (2011). Berbeda dengan beberapa penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Hailesilasie (2009) mendukung bahwa kompetensi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun penelitian mengenai kinerja pegawai sudah pernah dilakukan di Indonesia, namun penelitian mengenai kinerja pegawai swasta masih jarang dilakukan. Adapun penelitian sebelumnya yang berjudul “ Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi empiris Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementrian Keuangan di Kota Semarang) “yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pridarsanti (2013) .Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan saat ini akan meneliti “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo di Bandar Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Dari rumusan permasalahan diatas, berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Rumah Sakit Urip Sumoharjo?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Rumah Sakit Urip Sumoharjo?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Rumah Sakit Urip Sumoharjo?
4. Apakah kompetensi, gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Urip Sumoharjo?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis apakah kompetensi mempengaruhi motivasi pegawai Rumah Sakit Urip Sumoharjo?
2. Menganalisis apakah gaji mempengaruhi motivasi pegawai Rumah Sakit Urip Sumoharjo?
3. Menganalisis apakah insentif mempengaruhi motivasi pegawai Rumah Sakit Urip Sumoharjo?

4. Menganalisis apakah kompetensi, gaji dan insentif mempengaruhi kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Urip Sumoharjo?

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai medis dan penunjang medis terhadap motivasi, kompetensi, gaji, dan insentif pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo di Bandar Lampung.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a) Mengetahui kinerja pegawai medis dan penunjang medis di Rumah Sakit Urip Sumoharjo. Sehingga, dapat dilihat bagaimana motivasi, kompetensi, gaji, dan insentif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b) Bagi Universitas Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan dan dapat menambah literatur di perpustakaan Universitas Lampung. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa-mahasiswi, khususnya untuk program studi S1 Akuntansi.

Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat berguna dan bisa digunakan sebagai informasi bagi pihak yang memerlukan untuk menambah pengetahuan dan bahan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Mangkunegara (2005) dalam lingkup kepegawaian, istilah kinerja, yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2001) kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitasnya. Jadi kinerja pegawai dapat diartikan hasil kerja, keluaran atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Menurut Simanjuntak (2005) dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal

yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

2.1.2 Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Konsep ERG ini merupakan perbaikan dari teori hirarki kebutuhan Maslow (Siegel dan Marconi, 1989). Pemahaman akan teori ini berguna bagi para pelajar dan praktisi untuk memahami kinerja dan bagaimana cara meningkatkan kinerja dalam suatu lingkungan kerja (Caulton 2012). Teori yang dikemukakan oleh Alderfer dalam Wijono (2012) serta Abdurrahim (2015) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki yang terdiri dari:

1. Kebutuhan akan eksistensi yaitu kebutuhan yang memberikan kesejahteraan fisik bagi individu. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman oleh Maslow (1954).
2. Kebutuhan akan keterikatan yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dan memiliki hubungan sosial dengan pihak lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan sosial oleh Maslow (1954).
3. Kebutuhan akan pertumbuhan yaitu kebutuhan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri. Kebutuhan ini mendorong individu untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri dan lingkungan. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri oleh Maslow (1954).

Teori ERG dan teori Hirarki Kebutuhan Maslow merupakan teori isi (*content theory of motivation*) yang sama-sama menyatakan bahwa motivasi manusia

dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhannya. Alderfer berpandangan bahwa pemenuhan berbagai tingkat kebutuhan dapat dilakukan secara simultan pada waktu yang bersamaan.

Teori ERG ini mengandung dimensi frustrasi-regresi. Jika kebutuhan yang berada pada tingkat yang lebih tinggi belum dapat terpuaskan maka seorang individu mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan pada tingkat lebih rendah. Sebagai contoh, jika seorang pegawai tidak memiliki kesempatan untuk bertumbuh dan maju dalam suatu organisasi maka ia mungkin kembali untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasi dan kebutuhan akan uang. Manajer dalam suatu organisasi harus memahami bahwa pegawai memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi pada saat yang bersamaan. Menurut teori ini, jika manajer hanya memusatkan perhatian pada satu kebutuhan pada suatu waktu maka hal ini tidak akan memotivasi pegawai secara efektif.

Sebagian besar kebutuhan yang dimiliki oleh manusia dapat dipuaskan melalui pekerjaan yang dimilikinya. Pekerjaan memberikan penghasilan guna memenuhi kebutuhan akan eksistensi (seperti pangan, sandang, papan dan kebutuhan akan rasa aman karena memiliki sumber penghasilan), kebutuhan akan keterikatan (bersosialisasi dengan rekan kerja dan pihak yang dilayani), dan kebutuhan akan pertumbuhan (pengakuan atas prestasi di kantor berupa insentif untuk memperoleh penempatan kerja yang lebih baik dan kebutuhan aktualisasi diri berupa keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan kemudian membagi ilmu atau mengajarkan kepada rekan kerja yang lain). Terpenuhinya berbagai kebutuhan

melalui pekerjaan akan memotivasi individu untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja.

2.1.3 Motivasi

Motivasi pada hakikatnya merupakan dorongan untuk bekerja yang dipicu oleh rangsangan dari luar atau timbul dari dalam diri seseorang melalui proses psikologis dan pemikiran individu. Robbins (1996) dalam Hailesilasie (2009), motivasi merupakan hal yang sangat penting dan menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kemampuan kerja yang sama untuk melakukan suatu pekerjaan yang sama, hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat berbeda tergantung dari motivasi masing-masing pegawai.

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau keahlian yang bukan hanya sekedar keterampilan. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman atau pengetahuan, tindakan nyata, serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang sehingga menghasilkan kemampuan atau keahlian dalam bidang tertentu.

Davis dan Newstrom (1985) dalam Anwaruddin (2006) menyatakan bahwa kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas.

Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan latar belakang pendidikan yang

sesuai dengan jabatannya dan terampil melaksanakan pekerjaan sehari-harinya akan lebih mudah untuk mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan.

2.1.5 Gaji

Gaji merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada pegawainya. Dan bagi pegawai ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja. Mulyadi (2001) gaji umumnya suatu pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan.

2.1.6 Insentif

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut Simamora (2004) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja.

Ada beberapa jenis insentif menurut Sarwoto (2000) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Insentif Material

Uang dan Barang insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- 1) Bonus, terbagi atas: (1) Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. (2) Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah

tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

- 2) Komisi, merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.
- 3) *Profit Sharing*, salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa bagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.
- 4) Jaminan sosial, insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa :
 - (a) Pemberian rumah dinas. (b) Pengobatan secara cuma-cuma. (c) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi. (d) Cuti sakit. (e) Biaya pindah.

b. Insentif Non Material.

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk:

- 1) Pemberian gelar secara resmi,
- 2) Pemberian tanda jasa,
- 3) Pemberian piagam penghargaan,
- 4) Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini

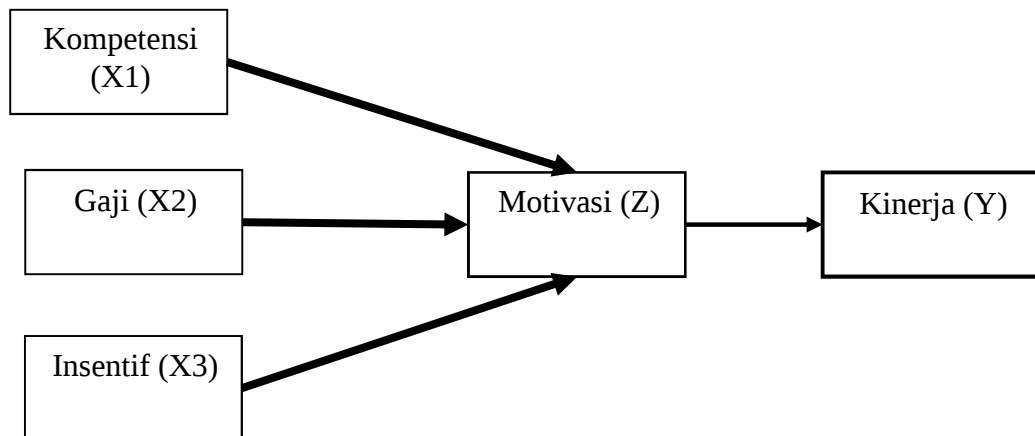
dirangkum dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Obyek Penelitian	Metode	Variabel	Hasil
Hartati (2005)	Para pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Malang	Analisis Regresi Berganda	Terikat : Kinerja Pegawai Bebas: Kompetensi, Motivasi Kerja	Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Widyatmini dan Hakim (2008)	Para pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok	Analisis Regresi Berganda	Terikat : Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi Bebas : Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. • Kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 48,8%
Hailesilasie (2009)	Para pegawai di organisasi publik di Ethiopia	Analisis Regresi Logistik	Terikat : Kinerja Pegawai Bebas : Motivasi, Kemampuan Kerja, Persepsi Peranan	• Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai • Motivasi dan persepsi peranan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Shadare dan Hammed (2009)	Para pegawai Sektor industri di Ibadan, Oyo State, Nigeria	Analisis Regresi Berganda	Terikat : Kinerja Pegawai Bebas : Motivasi Kerja, Efektifitas Kepemimpinan, Manajemen Waktu	Motivasi kerja, efektifitas kepemimpinan dan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Motivasi kerja, efektifitas kepemimpinan dan manajemen waktu menjelaskan variasi kinerja sebesar 27,2 %
June dan Mahmood (2011)	Para karyawan perusahaan skala kecil dan menengah yang bergerak dalam sektor pelayanan di Malaysia	Analisis Regresi Berganda	Terikat : Kinerja Karyawan Bebas : Ambiguitas Peranan, Kompetensi, Person Job-Fit	Ambiguitas peranan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kompetensi dan <i>person job-fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Arumwanti dan Ngatemin (2013)	Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan hotel di kabupaten karo Provinsi Sumatera utara	Analisis Regresi Berganda	Terikat : Motivasi Kerja Bebas : Kompetensi dan Motivasi	variabel kompetensi (X1), berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi (X2), berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
Afifuddin (2013)	Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan Pada SPBN	Regresi Linier sederhana	Terikat : Motivasi Kerja Bebas : Kepuasan Gaji	Pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan gaji terhadap motivasi kerja

2.3 Model Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh kompetensi terhadap Motivasi pegawai

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung. Penelitian yang dilakukan Hartati (2005), penelitian Widyatmini dan Hakim (2008), penelitian June dan Mahmood (2011) dan Pridarsanti (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif kompetensi dengan motivasi kerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah

H₁: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai

2.4.2 Pengaruh gaji terhadap Motivasi pegawai

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji suatu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Jika gaji yang diberikan secara tepat maka para pegawai akan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Penelitian yang dilakukan Frimandari (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaji dengan kinerja pegawai. Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah

H₂: Pemberian gaji berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai.

2.4.3 Pengaruh insentif terhadap Motivasi pegawai

Imbalan insentif yang diberikan mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja dan akan bermanfaat bagi pegawai itu sendiri maupun rumah sakit.

Pegawai akan mendapat insentif yang diharapkan sesuai dengan kinerja mereka, dan rumah sakit akan meningkat kinerjanya sehingga target dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dengan demikian, bekerja yang baik didukung oleh pemberian insentif yang objektif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Nursanti (2014) bahwa melalui pemberian insentif yang dibayarkan atas dasar penilaian kinerja, insentif akan menjadi alasan

pegawai untuk mengembangkan kemampuannya. Dengan adanya insentif akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh demi mendapatkan pengetahuan untuk bekerja secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliansyah, Bui dan Mohamed (2016) memberikan hasil bahwa pemberian insentif mendorong motivasi kerja yang lebih baik. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini:

H₃: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.4.4 Pengaruh Kompetensi, Gaji Dan Insentif terhadap kinerja pegawai

Melalui Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Sedarmayanti (2008) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan, dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dilakukan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Hartati (2005), penelitian Hailesilasie (2009), penelitian Shadare dan Hammed (2011), dan Pridarsanti (2013) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilakukan pegawai. Sehingga, hipotesis dari penelitian ini adalah

H₄: Kompetensi, gaji dan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Melalui

Motivasi Kerja

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Teknik pengumpulan Data

3.1.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008). Data diperoleh dari jawaban pegawai medis dan penunjang medis Rumah Sakit Urip Sumoharjo yang ada di kota Bandar Lampung mengenai pernyataan yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pegawai Rumah Sakit Urip Sumoharjo dalam kinerja yang dilakukan.

3.1.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh fakta mengenai variabel yang diteliti (Azwar 1997). Pada penelitian ini data yang dikumpulkan merupakan hasil dari jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Kuesioner penelitian ini disebar kepada pegawai Rumah Sakit Urip Sumoharjo yang ada di kota Bandar Lampung. Responden akan memberikan jawabannya terhadap pernyataan yang diajukan pada kuesioner yang diberikan. Kuesioner menggunakan skala likert satu sampai dengan lima.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis dan penunjang medis yang bekerja di Rumah Sakit Urip Sumoharjo kota Bandar Lampung yang berdasarkan data jumlah pegawai Rumah Sakit Urip Sumoharjo. Alasan pemilihan subyek penelitian dari pegawai medis dan penunjang medis Rumah Sakit Urip Sumoharjo yang ada di kota Bandar Lampung karena pegawai yang kinerjanya baik tentu memiliki motivasi dalam hidupnya agar dapat mencapai tujuannya dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik yang digunakan dalam menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti pegawai medis dan penunjang medis Rumah Sakit Urip Sumoharjo yang akan dijadikan sampel telah bekerja selama 1 tahun.

3.3 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan lima variabel yang terdiri dari empat variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai yang diadopsi dari penelitian Nugi Keran (2012). sedangkan variabel bebasnya adalah :

- 1) motivasi yang diadopsi dari kuesioner penelitian Nugi Keran (2012)
- 2) kompetensi yang diadopsi dari kuesioner penelitian Nugi Keran (2012)
- 3) gaji yang diadopsi dari kuesioner penelitian Wibawanti (2009)
- 4) insentif yang diadopsi dari kuesioner penelitian Nursanti (2014)

Adapun definisi dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X1), Stoner J. (2003)	Kebutuhan mempertahankan hidup, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.	Pernyataan mengenai memperoleh imbalan, memenuhi kebutuhan utama, jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas dari rasa takut, pergaulan, bantuan dari pihak lain, pengakuan atas status dan prestasi, kebutuhan akan pencapaian cita cita diri, kebutuhan perwujudan diri	Interval dengan skala likert 1 sampai 5. 1: sangat tidak setuju 2: tidak setuju 3: kurang setuju 4: setuju 5: sangat setuju
Kompetensi (X2), Ruky Achmad (2006)	Penilaian karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, motivasi	Pernyataan mengenai konsisten, sikap, informasi, lingkup pekerjaan, kemampuan (menyelesaikan tugas), mengarahkan, membimbing,	Interval dengan skala likert 1 sampai 5. 1: sangat tidak setuju 2: tidak setuju 3: kurang setuju 4: setuju 5: sangat setuju

Gaji (X3), Sadili Samsudin (2009:191)	Kepuasan kinerja	Pernyataan mengenai prestasi kerja,lama kerja, kebutuhan.	Interval dengan skala likert 1 sampai 5. 1: sangat tidak setuju 2: tidak setuju 3: kurang setuju 4: setuju 5: sangat setuju
Insentif (X4), Zaputri dkk(2013)	Mengenai perolehan atas kinerja	Pernyataan mengenai insentif material dan non material.	Interval dengan skala likert 1 sampai 5. 1: sangat tidak setuju 2: tidak setuju 3: kurang setuju 4: setuju 5: sangat setuju
Kinerja (Y), Ilyas Y.(2001)	Mengenai prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa	Pernyataan kecakapan, pengalaman kerja, kesanggupan, berani mengambil resiko, taat pada aturan dan perintah, menjalankan tugas dengan tulus hati, tidak menyalahgunakan wewenang mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja, dapat bekerja sama dengan orang lain, mampu mengambil keputusan tanpa menunggu perintah, mampu mengemukakan ide-ide yang mendukung pekerjaan.	Interval dengan skala likert 1 sampai 5. 1: sangat tidak setuju 2: tidak setuju 3: kurang setuju 4: setuju 5: sangat setuju

3.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk mendapatkan kepastian mengenai apakah instrumen yang digunakan sudah mengukur hal yang tepat dan apakah hasil yang ada dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengukur hal tersebut digunakan Uji Reliabilitas dan Uji Validitas. Masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut:

3.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan SmartPLS dengan menguji validitas konvergen dan diskriminan. Hulland (1999) Validitas konvergen dihitung dengan melihat skor *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai validitas konvergen sangat baik apabila skor AVE di atas 0.5. Validitas selanjutnya adalah validitas diskriminan. Tujuan pengujian hipotesis ini adalah untuk melihat apakah unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model (Hulland 1999).

Untuk menguji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan dua metode yaitu dengan metode *Fornell-Larcker* dan *Cross-loading*. Pengukuran dengan metode *Fornell-Larcker* dapat dilakukan dengan membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi vertikal laten. Validitas diskriminan dikatakan baik apabila *square root* atas AVE sepanjang garis diagonal lebih besar korelasi antara satu konstruk dengan yang lainnya. Selain itu, untuk mengukur validitas diskriminan menggunakan *cross loadings* semua item harus lebih besar daripada konstruk lainnya (Al-Gahtani, Hubona, & Wong 2007).

Selain itu, uji validitas digunakan untuk melihat apakah masing-masing pernyataan dari setiap indikator valid atau tidak. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Ghazali (2013) Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikansi $> 0,05$. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikan 5%.

3.4.2 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Sesuai dengan aturan yang lazim dipakai bahwa *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup baik apabila nilainya lebih dari 0,7 (Hulland 1999). Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan di setiap variabel dengan skor total.

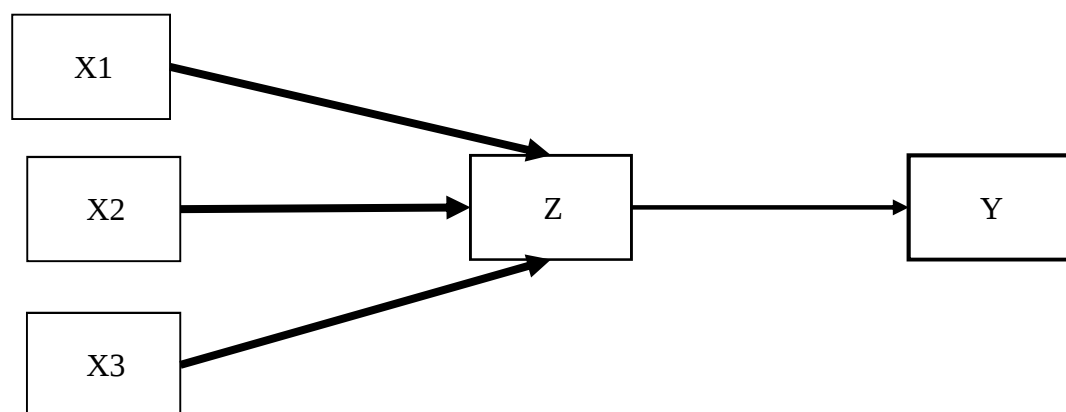
Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden konsisten dan stabil. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ (Nunnally 1994, dalam Ghazali 2013).

3.5 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai keadaan partisipan dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi. Pada tabel tersebut ditunjukkan, mean, median, maksimal, minimal.

3.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model *Path Analysis* digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Ghazali (2013). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan sebelumnya, maka model penelitian yang dibentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur

Uji jalur dilakukan untuk menemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2013). Uji jalur dilakukan apabila seluruh hipotesis baik pengaruh langsung maupun tidak langsung menunjukkan nilai positif.

Suatu teknik untuk mengestimasi dampak dari serangkaian variabel bebas terhadap sebuah variabel bebas dari serangkaian hubungan (korelasi) yang teramati, dimana diduga terdapat hubungan sebab akibat asimetris diantara variabel tersebut. Langkah-langkah analisis path adalah sebenarnya melakukan dua persamaan regresi, yaitu:

$$1. Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_t$$

$$2. Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_t$$

Keterangan :

Y_1 : Motivasi

Y_2 : Kinerja

X_1 : Kompetensi

X_2 : Gaji

X_3 : Insentif

ϵ_{it} : *Error term*

Pemeriksaan validitas model, Sahih tidaknya suatu hasil analisis tergantung dari terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Telah disebutkan bahwa uji kelayakan dilakukan sebelum analisis ini dilakukan. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis path yaitu:

1. Koefisien Determinasi Total
2. Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi yaitu menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan penelitian ini adalah variabel kompetensi, variabel pemberian gaji dan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai karena hipotesisnya diterima hal tersebut berdasarkan:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.
4. Hasil penelitian menyatakan menyatakan bahwa kompetensi, gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada lingkungan Rumah Sakit Urip Sumoharjo di Bandar Lampung, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk rumah sakit daerah lain.

2. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen berdasarkan persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan data yang terkumpul melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
3. Sulitnya dalam mendapatkan data penunjang variabel karena bersifat rahasia.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan kuesioner yang disebar pernyataan tentang motivasi. Sebaiknya pihak manajemen Rumah Sakit Urip Sumoharjo guna meningkatkan kinerja juga terus memberikan perhatian dalam hal kecil seperti pujian atas pekerjaan yang dilakukan agar pegawai tersebut termotivasi dalam bekerja, pegawai akan merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga timbul kesadaran serta motivasi dari dalam diri pegawai untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan Rumah Sakit.
2. Berdasarkan kuesioner yang disebar pernyataan tentang kompetensi. Sebaiknya Rumah Sakit Urip Sumoharjo untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi pegawai, dengan pendidikan dan pelatihan yang terus dilakukan akan memupuk kesadaran pegawai itu sendiri dalam meningkatkan kinerjanya. Bekerja secara profesional dan kompeten memenuhi standar kerja sesuai dengan peraturan Rumah Sakit.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini, sebaiknya menggunakan variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti: kualitas layanan, kebisingan lingkungan, bonus dan sebagainya. Hal ini dilakukan agar dapat mengetahui variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai medis dan penunjang medis Rumah Sakit Urip Sumoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A. Y. (2015). "Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia". ISSN 2086 - 5252. <http://blog.sivitas.lipi.go.id>
- Afifuddin, Arif, M. 2013. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Al- Gahtani, S.S., G.S. Hubona., J. Wang. 2007. Information Technology (IT) in Saudi Arabia: Culture and Acceptance and Use of IT. Information & Management 44, 681-691
- Anwaruddin, A. 2006. "Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol.3, No.4, hal.268-279
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosda karya: Bandung
- Arumwanti, Wanti dan Ngatemin. 2013. Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan hotel di kabupaten karo Provinsi sumatera utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. Vol. 13 No. 1/ Maret 2013
- Azwar, s. (1997). Reliabilitas dan Validitas Yogyakarta. Remaja Rosda karya: Bandung
- Caulton, J. R. (2012). "The Development and Use of the Theory of E.R.G: A Literature Review." *Emerging Leadership Journeys* 5: 2-8.
- Dessler, G. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia: Ahli Tanya. Penyuting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta, Indeks.
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Thesis*. Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2008. Aplikasi Analisis Multivariate dengan prpgram SPSS semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21.

Edisi 7. Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hailesilasie, G. (2009). "Determinants of Public Employees Performance: Evidence from Ethiopian Public Organization." *International Journal of Productivity and Performance Management* 58: 238-253.

Hartati, I. (2005). "Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang." *Jurnal Eksekutif* 2: 63-80.

Hulland, J. (1999). "Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies." *Strategic Management Journal* 20: 195-204.

Ilyas.Y, 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Depok

June, S. Dan R. Mahmood. 2011. "The Relationship between Role Ambiguity, Competency and Person-Job Fit with the Job Performance of Employees in the Service Sector SMEs in Malaysia". *Business Management Dynamics*, Vol. 1, No. 2, hal. 79-98

Locke, E.A. dan G.P. Latham. 2006. "New Directions in Goal Setting-Theory". *Current Directions in Psychological Science*, Vol.15, No.5, hal. 265-268

Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*, Happer & Row Publiser New York.

Mulyadi (2001). *Sistem Akuntansi*, Edisi ketiga, Cetakan ketiga. Jakarta, Salemba Empat.

Nugi Keran, K. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang Jakarta*, Universitas Esa Unggulan

Nursanti, A. (2014). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap kinerja Karyawan CV. Kedai Digital." *Jurnal Ekonomi UNY*.

Prawirosentono, Suyadi, (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan ; Kiat Membangun*

Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Yogyakarta : BPFE –Yogyakarta.

Pridarsanti, K. Y. (2013). "Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementrian Keuangan di Kota Semarang." Jurnal.

Redaksi, j. R. S. (1996). Petunjuk dan Penjelasan teknis tentang Akreditasi Rumah Sakit. Jakarta, Media Perhimpunan Rumah Sakit.

Ruky, Achmad, 2006. Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sarwoto. (1995). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sarwoto (2000). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen Jakarta, Ghalia Indonesia.

Shadare, O.A. dan T.A. Hammed. 2009. "Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State Nigeria". *European Journal of Economics, Finance and administrative Sciences*, Issue 16, hal. 7-17

Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

Simamora, H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.

Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, cetakan pertama. Yogyakarta, Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Siegel, G. dan Marconi, H.R.(1989). Behavioral Accounting. Cincinnati-Ohio : South-Western Publishing Co.

Sedarmayanti. (2008). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi .Jakarta, FE UI.

Stoner.J. A. F dan Edward Freeman R. (2003). Manajemen. PT Prenhallindo, Jakarta.

- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono.(2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Bandung: ALFABETA.
- Urbach, N.F.Ahlemann, 2010. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares (PLS). Journal of Information Technology Theory and Application,11:5-40
- Wardhana, Indra.2015. “ Pengaruh motivasi, insentif, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya”. Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.2 Agustus 2015 E-ISSN : 2442-4315
- Wibawanti, V. R. (2009). Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Home Industry Kripik Buah Aisyah Batu. Malang, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
- Wijono, S. (2012). Psikologi Industri dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta, Salemba Empat.
- Yuliansyah, Y., Bui, B., dan Mohamed, N. 2016. How Managers Use PMS to Induce Behavioural Change in Enhancing Governance, Int. Journal of Economics and Management Vol. 10(S2), Pp. 509-530
- Yunilawati, Beti Dyah. (2015). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan SB Finance Koperasi Sejahtera Bersama Cabang Pugeran Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.
- <http://www.dpd.go.id/artikel-cegah-pasien-berobat-ke-luar-negeri--rumah-sakit-perlu-tingkatkan-kualitas-pelayanan>