

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA RSUD SITI ARIYANTI KOTA LUBUKLINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

Disusun Oleh:

**SINDI SEPTIYANA
NIM : 218.01. 0253**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA INSAN
LUBUKLINGGAU
2022**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI
PADA RSUD SITI AISYAH KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh :

SINDI SEPTIYANA

NIM : 218.01. 0253

Lubuklinggau, Maret 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Herman Paleni, SE.,S.Hi.,M.Si

Wawan Fransisco, SH.,MH

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Insan**

Muhammad Yusuf, SE.,M.Si.,Ph.D

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI TIM PENGUJI



Pada hariTanggal 2022 telah dilaksanakan sidang
 Proposal Skripsi oleh Progra Manajemen Universitas Bina Insan
 Lubuklinggau

Nama : Sindi Septiyana
NIM : 218.01.0253
**Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
 Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Pada RSUD Siti
 Aisyah Kota Lubuklinggau**

1. Ketua : Herman Paleni, SE.,S.Hi.,M.Si (.....)

2. Sekretaris : Wawan Fransisco, SH.,MH (.....)

3. Anggota : (.....)

**Mengetahui
 Ketua Program Studi Manajemen
 Universitas Bina Insan**

Surajiyo, SE., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



Motto :

- ✚ Ilmu Tidak Terbatas, yang terbatas adalah keinginan kita.
- ✚ Bahagialah dengan caramu sendiri dan untuk diri sendiri. Bukan kebahagiaan yang dipaksa dan untuk oranglain.
- ✚ Semua akan indah di waktu yang tepat dan terbaik dari Allah.
- ✚ Balaslah keburukan dengan kebaikan, niscaya hidupmu kan damai.
- ✚ Lupakan kesalahan yang menyakiti hatimu, maafkan mereka yang mengingkari janji. Menangislah apabila itu membuat hatimu nyaman, tetapi jangan lupa, masih ada hari Esok yang harus kamu sapa dengan senyum manismu.

Persembahan :

- ✚ Kedua orangtua ku tercinta Bapak Sudi Hartono dan Ibu Irmawati terima kasih atas semua dukungan dan do'a tulus dari kalian berdua, lelah kalian berdua menjadi motivasi untuk Sindi yakin bahwa dapat menyelesaikan pendidikan untuk membuka jendela kesuksesan.
- ✚ Teman satu Angkatan, satu jurusan, satu bimbingan terima kasih atas kebersamaan dan banyak cerita yang dapat esok kita ceritakan sebagai kenangan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen.
- ✚ Dosen pembimbing ku yang hebat, kelak harapan ku semoga aku bisa seperti kalian sukses dirumah tangga sukses di dunia kerja, dan aku berharap gelar ku bertambah dikemudian hari karena ilmu tak mengenal usia.
- ✚ Almamater Kebanggaan Ku Universitas Bina Insan

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dib



Nama : **Sindi Septiyana**
NIM : **218.01.0253**
Prodi : **Manajemen**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Agustus 2022

Penulis,

Materai
10000

Sindi Septiyana

218.01.0253

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata Penulis

Nama : Sindi Septiyana
TTL : Lubuklinggau, 05 September 2000
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam

Riwayat pendidikan

SD : SD Negeri 29 Kota Lubuklingga
SMP : SMP Negeri 01 Kota Lubuklinggau
SMA : SMA Negeri 05 Kota Lubuklinggau


Nama orangtua

Ayah : Sudi Hartono
Ibu. : Irmawati

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

Based on the results of initial observations made by researchers, it can be identified a high workload in hospital environment, because non-medical employees are required to be able to maintain health in order to provide optimal health services, the amount of compensation received by employees is still insufficient due to the workload in the home environment. sick people who are at risk in the Covid-19 pandemic, employees are still unable to be effective at work because employees feel that there is no one to supervise their work so they are not too careful in their work. Employees at work have not received support from the leadership element, such as the leadership element has not been able to communicate well with subordinates in the work completion procedure. The sample in this study amounted to 84 employees, and the method used was quantitative as for the results of the study. There was a significant influence of discipline on the performance of medical personnel at Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City. There is a significant Compensation effect on the performance of Medical Workers at Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City. There is an influence of Workload and Compensation on employee performance at Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City. Motivation . There is a significant effect of workload on the performance of medical staff at Siti Aisyah Hospital, Lubuklinggau City, moderated by motivation.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance and Motivation

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, maka dapat diidentifikasi Beban kerja yang lingkungan rumah sakit, karena pegawai non medis diharuskan mampu menjaga kesehatan agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, Besaran kompensasi yang diterima pegawai dirasa masih kurang dikarenakan beban kerja di lingkungan rumah sakit yang berisiko dikondisi pandemi Covid-19, Pegawai masih belum mampu efektif dalam bekerja karena pegawai merasa bahwa dalam bekerja pegawai tidak ada yang mengawasi sehingga tidak terlalu teliti dalam bekerja. Pegawai dalam bekerja belum mendapatkan dukungan dari unsur pimpinan, seperti unsur pimpinan belum mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dalam prosedur penyelesaian pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 pegawai, dan metode yang digunakan adalah kuantitatif adapun hasil penelitian Terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Terdapat pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Terdapat pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh Motivasi . Terdapat pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh Motivasi .

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai dan Motivasi

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program sarjana S-1 Pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Kemudian Sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak DR. H. Sardiyono, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau
2. Bapak Muhammad Yusuf, SE.,M.Si.,Ph.D Dekan Universitas Bina Insan Lubuklinggau
3. Bapak Surajiyo, SE.,MM Ketua Prodi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Bapak Herman Paleni, SE.,S.Hi.,M.Si Pembimbing I, yang telah banyak membeirkan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini
5. Bapak Wawan Fransisco, S.Pd Pembimbing II, yang telah banyak membeirkan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini
6. Direktur dan seluruh pegawai RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, terima kasih atas izin dan bantuan yang diberikan.
7. Seluruh Staf Dosen dan karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen.
8. Kedua orangtua ku tercinta, terima kasih atas semua dukungan dan perhatian yang diberikan kepada anak mu ini sehingga anaku mu ini yakin tidak akan pernah lelah mencari ilmu demi kesuksesan dikemudian hari.
9. Almamater kebanggan ku Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Akhir kata semoga peneliti ini dapat bermanfaat bagi untuk peneliti selanjutnya.

wqLubuklinggau, September 2022

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji	iii
Halaman Motto dan Ucapan Terimakasih	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Daftar Riwayat Hidup	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Batasan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Literatur	11
2.2. Penelitian yang Relevan	45
2.3. Kerangka Berpikir	51

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4.	Hipotesis	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.2.	Desain Penelitian	54
3.3.	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	56
3.4.	Populasi dan Sampel.....	58
3.5.	Sumber Data	59
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	60
3.7.	Instrumen Penelitian	61
3.8.	Uji Validitas dan Reliabilitas	62
3.9.	Uji Asumsi Klasik	63
3.10.	Teknik Analisis Data	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	74
4.2.	Hasil Validitas dan Reliabilitas	78
4.3.	Hasil Penelitian	89
4.4.	Pembahasan	142
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	158
5.2	Saran	159
DAFTAR PUSTAKA		102
 LAMPIRAN-LAMPIRAN		 xii

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



HULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Organisasi memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2016)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan sebagai kompensasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. (Wibowo, 2016)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja lembaga menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja Pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang diatas standar Ketiga, beban kerja yang dibawah standar. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap Pegawai , dapat diketahui berapa jumlah Pegawai yang sesungguhnya diperlukan oleh lembaga untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga Pegawai dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya (Paramitadewi, 2017).

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih maksimal jika adanya motivasi baik dari internal ataupun eksternal, karena motivasi merupakan suatu set atau kemampuan perilaku yang memberikan landasaan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (Fahmi, 2016).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dalam analisa penelitian ini menggunakan variabel mediasi untuk mendukung variabel beban kerja dan kompensasi, dengan adanya motivasi dapat meninjau motivasi kerja pegawai dalam bekerja agar pegawai mampu lebih maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arnisyah. 2021 dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. (Arnisyah, 2021)

Penelitian oleh Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017 dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, adapun hasil penelitian Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. (Paramitadewi, 2017)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Anik Hermingsih, Desti Purwanti. 2020 dengan judul Pengaruh

Kompensasi Dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara negative dan signifikan, dimana motivasi kerja memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.(Hermingsih & Purwanti, 2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan kesamaan variabel di salah satu instansi pemerintah yakni Rumah Sakit Pemerintah di Kota Lubuklinggau yakni Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau yang memberikan pelayanan jasa bagi warga kota Lubuklinggau dan sekitarnya, yang membantu operasional Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, hasil pengamatan awal yang dilakukan penelitian berkaitan dengan variabel yakni.

Kompensasi diketahui bahwa besaran kompensasi yang diterima pegawai dirasa masih kurang dikarenakan beban kerja di lingkungan rumah sakit yang berisiko dikondisi pandemi covid 19, pembayaran kompensasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang terlambat dikarenakan penyediaan dana dari pihak BPJS yang belum tersedia sehingga klaim dilakukan oleh pihak rumah sakit tidak langsung terpenuhi melalui BPJS menunggu dana tersedia, selain itu kompensasi dari Pemerintah Kota Lubuklinggau juga terdapat kendala dalam pembayaran dikarenakan pembayaran disesuaikan dengan pengajuan ke BPKAD dikarenakan SPM (Surat Permohonan Membayar) yang hanya berlaku 3 (tiga) hari jika pejabat yang berkepentingan tidak berada di tempat maka diharuskan membuat pengajuan ulang dan tingkat besaran kompensasi yang diterima berdasarkan kelas jabatan bukan berdasarkan beban pekerjaan pegawai.

Beban kerja hasil pengamatan peneliti dapat diketahui bahwa beban kerja yang tinggi di lingkungan rumah sakit, pegawai merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan masih kurang untuk mencapai target penyelesaian pekerjaan dan pengisian E-RK yang mengharuskan membuat detail pekerjaan setiap hari secara rinci dengan waktu penyelesaian.

Kinerja Pegawai analisa awal diketahui bahwa pegawai masih belum mampu efektif dalam bekerja karena pegawai merasa bahwa dalam bekerja pegawai tidak ada yang mengawasi sehingga tidak terlalu teliti dalam bekerja, pegawai juga dalam bekerja belum mengupayakan agar mampu efisien karena pimpinan tidak memberikan gambaran tentang apa yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan, dan pegawai juga masih ada yang belum mampu menggunakan waktu secara efisien, jika pekerjaan tersebut dikerjakan bertele-tele sehingga pekerjaan menumpuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengamatan juga berkaitan dengan motivasi kerja diketahui bahwa pegawai dalam bekerja belum dapat dukungan dari unsur pimpinan, seperti unsur pimpinan belum dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dalam prosedur penyelesaian pekerjaan, Rendahnya kemauan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lain, sehingga pegawai belum mampu memotivasi dalam bekerja, Pegawai belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, sehingga pegawai tidak memberanikan diri untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki pegawai, seperti dalam menjadi PPTK pada kegiatan baru, Pegawai merasa belum dihargai sehingga pekerjaan yang telah dikerjakan secara maksimal tapi masih dianggap belum tepat dengan begitu rasa kecewa pegawai terlihat.

Berdasarkan hasil pengamatan dan melihat permasalahan yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah berkaitan dengan variabel penelitian, adalah :

1. Beban Kerja
 - a. Beban kerja yang tinggi di lingkungan rumah sakit, karena pegawai non medis diharuskan mampu menjaga kesehatan agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Pegawai merasakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan masih kurang untuk mencapai target penyelesaian pekerjaan.
- c. Pengisian E-RK yang mengharuskan membuat detail pekerjaan setiap hari secara rinci dengan waktu penyelesaian.



2. Kompensasi

- a. Besaran kompensasi yang diterima pegawai dirasa masih kurang dikarenakan beban kerja di lingkungan rumah sakit yang berisiko dikondisi pandemi Covid-19.
- b. Pembayaran kompensasi terlambat, disebabkan penyediaan dana di BPJS yang belum tersedia.
- c. Tingkat besaran kompensasi yang diterima berdasarkan kelas jabatan bukan berdasarkan beban pekerjaan pegawai.

3. Kinerja Pegawai

- a. Pegawai masih belum mampu efektif dalam bekerja karena pegawai merasa bahwa dalam bekerja pegawai tidak ada yang mengawasi sehingga tidak terlalu teliti dalam bekerja.
- b. Pegawai juga dalam bekerja belum mengupayakan agar mampu efisien karena pimpinan tidak memberikan gambaran tentang apa yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan.
- c. Pegawai juga masih ada yang belum mampu menggunakan waktu secara efisien sehingga pekerjaan menumpuk.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Motivasi

- a. Pegawai dalam lingkungan belum mendapatkan dukungan dari unsur pimpinan, seperti pimpinan belum mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan dalam prosedur penyelesaian pekerjaan
- b. Rendahnya kemauan pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lain, sehingga pegawai belum mampu memotivasi dalam bekerja
- c. Pegawai belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, sehingga pegawai tidak memberanikan diri untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki pegawai, seperti dalam menjadi PPTK pada kegiatan baru.
- d. Pegawai merasa belum dihargai sehingga pekerjaan yang telah dikerjakan secara maksimal tapi masih dianggap belum tepat dengan begitu rasa kecewa pegawai terlihat.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam Penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Adakah motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau?
5. Adakah motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau?

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat di batasi masalah dalam penelitian ini pada pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
4. Untuk mengetahui motivasi mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
5. Untuk mengetahui motivasi mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis



- a. Penelitian ini merupakan wawasan berkaitan dengan variabel penelitian beban kerja, kompensasi, kinerja pegawai dan motivasi.
- b. Penelitian ini dapat mengajarkan dalam penulisan sistematika penulisan karya tulis ilmiah.
- c. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam menganalisa permasalahan dan mencari penyelesaian masalah dikaitkan dengan kajian teori.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau berkaitan dengan beban kerja, besaran kompensasi, motivasi dan peningkatkan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini dapat menjadi penelitian yang relevan bagi penelitian selanjutnya.



2.1. Literatur

2.1.1. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2016)

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. (Edison, 2018)

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. (Sumarjo, 2018)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi

2. Indikator Kinerja



Indikator kinerja adalah : (Wibowo, 2016)

- a. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan;
- b. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- standar yang ditentukan atau disepakati Bersama antara atasan dan bawahan;
- c. Umpan balik akan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan diperbaiki kinerja;
- d. Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan;
- e. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- f. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pekerjanya dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif,
- g. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.


Banyak aspek penilaian kinerja sector publik yang dapat digunakan, aspek-aspek pokok yang penting memperoleh pertimbangan dalam pengukuran kinerja organisasi antara lain sebagai berikut: (Sinambela, 2019)

- a. Sumber daya, dapat dilihat dari dua indikator yakni berbagai biaya.
- b. *Output*, luaran dari sisi keuangan, waktu, dan kualitas
- c. fleksibilitas dilihat dari sisi volume, pengirmi dan produk.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik

hasil maupun  kerja adalah sebagai berikut : (Kasmir, 2016)

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.;
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;
- c. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya;
- d. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang;
- e. Motivasi, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan;
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- g. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin menghadapi atau memerintah bawahannya;
- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga;
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan;
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja;
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela lembaga dimana tempatnya bekerja;
- l. Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan lembaga dalam bekerja;
- m. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitasnya kerjanya secara sungguh-sungguh.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasional. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

demografi, menyangkur umur, asal usul dan jenis kelamin.

Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (Sumarjo, 2018)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

(Sumarjo, 2018)

- a. Kemampuan individual, mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian, tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
- b. Usaha yang dicurahkan, usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa

yang dilakukan sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan

apa yang dilakukan.



c. Lingkungan organisasional dalam lingkungan organisasional.

Organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Faktor yang menjadi penyebab kinerja pegawai yaitu:

(Marwansyah, 2018)

- a. Pengetahuan atau keterampilan, pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar-kurangnya keterampilan pengetahuan atau kemampuan.
- b. Lingkungan, masalah tidak berhubungan dengan pegawai , tetapi disebabkan oleh lingkungan-kondisi kerja, proses yang buruk ergonomika dan lain-lain.
- c. Sumber daya, kurangnya sumber daya atau teknologi
- d. Motivasi, pegawai tahu bagaimana menjalankan pekerjaan tetapi tidak melakukannya secara benar, ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

2.1.2. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Istilah beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Husin et al., 2021)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Paramitadewi, 2017)

Beban kerja merupakan suatu konsep yang multidefinisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat. Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*). (ELFADILLA, 2018)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tarwaka mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan yang berupa uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Lumintang et al., 2016)



2. Indikator Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun *O'Donnell & Eggemeier* telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu : (Paramitadewi, 2017)

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengukuran beban kerja pegawai, menjadi indikator dalam penentuan beban kerja pegawai yakni: (ELFADILLA, 2018)

- a. Target Yang dicapai, Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi Pekerjaan, Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
- c. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja sebagai berikut:

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

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Perlimpahan tugas dan wewenang,
- e. Faktor somatik (keadaan kesehatan)
- f. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya).

2.1.3. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. (Wibowo, 2016)

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sinambela, 2019)

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. (Edison, 2018)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat dari cara pemberiannya kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaringan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

2. Prinsip-Prinsip Dasar Kompensasi

Sistem kompensasi dalam organisasi haruslah diselaraskan dengan strategi & tujuan dari organisasi serta asas kepatutan yang normatif di dalam lingkungan tersebut sehingga terjadi keselarasan antara lembaga, Pegawai serta komunitas di lingkungan tersebut (negara & masyarakat sekitarnya)

- a. Prinsip Kepatutan. Dilakukan minimal sesuai dengan tatanan hukum & peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut (negara)
- b. Asas Efektivitas & Efisiensi. Strategi yang dijalankan haruslah efektif & efisien, sehingga lembaga dapat bersaing dengan sempurna di pasaran global ketika benchmarking dijalankan
- c. Asas 3P *Concept*. Strategi Kompensasi harus sudah mengikuti konsep:
 - (1) *Pay for Position*, dimana lembaga mengacu pada standar yang diberlakukan untuk sebuah posisi yang akan ditempati oleh Pegawai tersebut

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(2) *Pay for Person*, dimana lembaga mengacu pada budaya

organisasi adaptabilitas yang tinggi dari Pegawai
untuk bisa bekerja



(3) *Pay for Performance*, dimana lembaga memberikan
peningkatan imbal jasa yang disesuaikan dengan kinerja

d. Asas Kinerja Organisasi. Strategi kompensasi juga
mempertimbangkan internal di lembaga agar tetap
berkesinambungan dalam persaingan global di industri.
Peningkatan kinerja diperlukan guna memperbaiki kompensasi
yang telah ada.

Salah satu azas penting yang harus diperhatikan dalam
pembuatan dan implementasi kebijakan kompensasi adalah
keadilan, dalam konteks kompensasi finansial adalah cara
treatment fair pay untuk pegawai, organisasi atau individu melihat
fairness dari beberapa perspektif. idealnya kompensasi akan dibuat
rata untuk semua pihak terkait dan pegawai akan mempersepsikan
ini sebagai *equity*. (Sinambela, 2019)

3. Tujuan Kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi
karyawan maupun bagi perusahaan. tujuan kompensasi yaitu:
(Suwatno Priansa, 2018)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Ikatan kerja sama, pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja yang formal antara lembaga dengan karyawan dan tingkat organisasi, dimana lembaga dan pegawai saling membutuhkan.
- b. Kepuasan kerja, pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu serta tenaga yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi.
- c. Pengadaan efektif, pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik.
- d. Motivasi, kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
- e. Menjamin keadilan, kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara pegawai dan lembaga.
- f. Disiplin, pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- g. Pengaruh serikat pekerja. keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat butuh atau serikat pekerja. serikat ini mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi pegawainya.
- h. Pengaruh pemerintah, pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- i. Suplai dan permintaan tenaga kerja, banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar akan mempengaruhi system pemberian kompensasi.
- j. Serikat Pekerja, serikat pekerja, serikat karyawan atau serikat butuh akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi,
- k. Undang-ungan dan peraturan yang berlaku, undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapatkan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan.

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut :
(Wibowo, 2016)

- a. Memperoleh personal berkualitas
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapat tenaga kerja.
- b. Mempertahankan Pegawai yang ada
Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu pertimbangan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kompensasi dengan mencari pekerjaan baru dengan

konsenkuensi melatih kembali pekerjaan baru.

c. Memastikan k



Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan

internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa

pembayaran dihubungkan dengan nilai relative pekerjaan

sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama.

Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang

diterima pekerja yang singkat oleh lembaga lain.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan

bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan.

Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas,

keahlian, dan tanggung jawab.

e. Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yan rasional membantu organisasi

memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang

wajar. Tanpa menejemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat

dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

f. Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan

legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan

pekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

g. Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

h. Efisiensi administrasi selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancanag dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.


Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut: (Sinambela, 2019)

- a. Pengalokasian SDM secara efisien, fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik,
- b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif, dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, system pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan factor: (Sugeng, 2019)

- a. Memperoleh  yang berkualifikasi, kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada para pelamar. tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena pengusaha kompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
- b. Mempertahankan pegawai yang ada, pegawai dapat keluar jika besara kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
- c. Menjamin keadilan, manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. keadilan internal masyarakat bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan yang sama dengan besaran yang sama. keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan merupakan yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja,
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan, pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung dan perilaku-perilaku lainnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- e. Mengendalikan biaya, system kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan, tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau di atas standar.
- f. Mengikuti atauran hukum, system kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
- g. Memfasilitasi pengertian, system manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi dan para pegawai.
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi, program kompensasi hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

4. Indikator Kompensasi

Kebijakan tentang pemberian kompensasi terhadap Pegawai bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis, hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu lembaga dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketentuan pemberian kompensasi antara lain : keadaan perekonomian suatu Negara, kebijaksanaan pemerintah, tuntutan serikat pekerja, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun demikian,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

agar perubahan ketentuan tersebut tidak begitu menimbulkan keguncangan, ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan dan pemberian kompensasi antara lain: (Suwatno Priansa, 2018)

a. Biaya hidup,

Kriteria biaya hidup ini sebenarnya berorientasi kepada Pegawai atau kebutuhan Pegawai, dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini, lembaga harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan biaya hidup pegawai dan keluarganya.

b. Produktivitas kerja Pegawai

Jika produktivitas kerja yang dihasilkan Pegawai optimal, maka kompensasi yang akan diperoleh oleh Pegawai akan semakin optimal pula sebaliknya kalau produktivitas kerja Pegawai rendah, maka kompensasi yang diterimanya rendah pula.

c. Skala upah atau gaji yang berlaku

Memang sulit untuk mengambil skala pemberian kompensasi yang umum berlaku, karena bervariasi jenis lembaga, baik dilihat dari sifat maupun besar kecilnya lembaga.


d. Kemampuan membayar

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kompensasi Pegawai nya dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi.

- e. Upah atau  ai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memberikan motivasi kepada Pegawai

Lembaga yang baik akan selalu menarik calon Pegawai untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan Pegawai nya untuk tetap betah bekerja di dalamnya. Di samping itu organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para Pegawai nya.

- f. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia, maka kompensasi yang akan diberikan menjadi relative lebih kecil karena banyaknya supply tenaga kerja, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan yang ada, maka kompensasi yang akan diberikan menjadi relative semakin besar karena jumlah pegawai terbatas.

- g. Serikat butuh atau organisasi Pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi *relative* kecil;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

h. Posisi jabatan Pegawai

Pegawai yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar, sebaliknya Pegawai dengan jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang lebih kecil

i. Pendidikan dan pengalaman kerja

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Pegawai akan memengaruhi besaran kompensasi yang diberikan kepada Pegawai, semakin tinggi tingkat pekerjaan dan semakin lama pengalaman pegawai dalam bekerja, maka kompensasi yang akan diberikan akan semakin meningkat.

Ada beberapa indikator kompensasi yaitu : (Damrus, 2020)

a. Upah ataupun gaji

Upah atau gaji yang akan diterima Pegawai

b. Insentif

Insentif berupa tambahan yang akan diterima Pegawai diluar upah maupun gaji

c. Tunjangan yang diterima Pegawai

Tunjangan yang akan diterima Pegawai berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, adanya program pensiun serta liburan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Fasilitas lainnya

Fasilitas lain yang dapat diterima berupa kendaraan dinas, supir pribadi, dan fasilitas kerja yang nyaman dan lain-lain.

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh: (Sutrisno, 2019)

- a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja artinya pihak lembaga sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar. Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk pegawainya.
- c. Serikat buruh atau organisasi pegawai. Pentingnya eksistensi pegawai dalam perusahaan, maka pegawai akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemenamaan pimpinan dalam memberdayakan pegawai. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada pegawai. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi
- d. Produktivitas dan prestasi kerja pegawai Kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima pegawai
 - e. Biaya hidup Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi
 - f. Posisi atau jabatan pegawai. Tingkat jabatan yang dipegang pegawai akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan
 - g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi pegawai. Semakin tinggi pendidikan pegawai dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya
 - h. Sektor pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government* dan *unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision* (Wibowo, 2016)

- a. *The labor market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebagaimana tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataan, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
- b. *The economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya sering, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
- c. *The government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran dan perbaikan kondisi kerja. umumnya cenderung meningkatkan tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

e. *The labor budge*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengindenfikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia unit kerja.

f. *Who makes compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk abayrann yang digunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup antara lain: (Suwatno Priansa, 2018)

a. Jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawa dan tuang lingkup kerjanya lebih besar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu

lembaga itu.

- b. Prestasi Kerja Pegawai yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang atau tidak menonjol.

2.1.4. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*) mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi juga berkepentingan dengan pemilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2016).

Motivasi adalah proses yang menunjukkan identitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Sumarjo, 2018).

Motivasi adalah suatu set atau kemampuan perilaku yang memberikan landasaan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (Fahmi, 2016).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*) mengarahkan (*direct*) menjaga (*maintain*) pilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan

2. Teori Motivasi

Mengungkapkan teori motivasi dibagi menjadi dua yaitu (Sutrisno, 2019):

- a. Teori Kepuasan yaitu teori yang memusatkan perhatian pada faktor- faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan serta menghentikan perilaku.
- b. Teori Proses menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan diproses.

(Sumarjo, 2018) Teori motivasi yakni sebagai berikut :

- a. Hiraki Kebutuhan Maslow. Teori Hiraki Kebutuhan Maslow dinamakan dengan "*A Theory Of Human Motivation* " teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja Karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan.
- b. Teori kebutuhan berprestasi Mc Clelland. Teori kebutuhan berprestasi atau *Need For Achievement (N Ach)* menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan berprestasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Teori Evaluasi kognitif. Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan secara berkala kepada pekerja, maka motivator intrinsik akan menurun.
- d. Teori *ERG Clayton Alderfer*. Teori ini merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Yang merupakan masukan bagi kelemahan teori Hirarki kebutuhan Maslow.

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja antara lain berkenaan dengan (Sumarjo, 2018) :


- a. Kebutuhan akan kekuasaan seperti, mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku, mengontrol orang dan aktivitas, berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain, memperoleh kontrol informasi dan sumberdaya, dan mengalahkan lawan atau musuh.
- b. Kebutuhan untuk berprestasi yakni, melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing, memperoleh atau melewati sasaran yang sulit, memecahkan masalah kompleks, menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil, mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.
- c. kebutuhan akan afiliasi seperti, disukai banyak orang, diterima sebagai bagian kelompok atau tim, bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif, mempertahankan hubungan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

harmonis dan mengurangi konflik, Berpartisipasi dalam aktivitas

sosial yang membangun.

- 
- d. Kebutuhan akan keamanan seperti, mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman, dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi, mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat, dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya, menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan.
- e. Kebutuhan akan status seperti, mempunyai mobil yang tepat dan mengenakan pakaian yang tepat, bekerja pada organisasi yang tepat dan pekerjaan yang tepat, mempunyai gelar dan Universitas ternama, tinggal dalam lingkungan yang tepat, dan mempunyai hak istimewa dan eksekutif.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi

(Susila, 2019):

- a. Arah perilaku yaitu perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan.
- b. Tingkat usaha yaitu menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja
- c. Tingkat kegigihan yaitu perilaku pegawai dalam menghadapi rintangan menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Karakteristik Motivasi

Terdapat tiga karakteristik dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai yaitu (Sumarjo, 2018):

- a. Usaha (*Effort*). Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dilakukan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.
- b. Ketekunan (*Persistence*). Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.
- c. Arah (*Direction*). Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

2.1.5. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Arnisyah, 2021 menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi maka akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Beban kerja berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas dibandingkan waktu yang tersedia. (Arnisyah, 2021)

Beban kerja yang berlebihan mampu menyebabkan penurunan kinerja. Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk memberikan kemampuan lebih demi terciptanya target pekerjaan. Menurut Shah, tekanan atau beban kerja dapat menjadi positif, hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

karyawan dituntut untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Artadi menyatakan beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja menjadi positif, dalam hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. (Arnisyah, 2021)

2.1.6. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi menurut Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk menajukan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai.

2.1.7. Hubungan Beban Kerja dengan Mediasi Motivasi

Arnisyah menyatakan bahwa di dalam pencapaian kinerja karyawan lebih baik diutamakan untuk meningkatkan rasa patuh terhadap beban kerja yang lebih baik yang telah diterapkan oleh perusahaan tanpa harus diprantarai oleh motivasi kerja. Berdasarkan kajian-kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelum ini, maka terlihat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. (Arnisyah, 2021)

2.1.8. Hubungan Kompensasi dengan Mediasi Motivasi

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor penting untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Besar dan jenis kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja.




2.2. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dalam penelitian ini adalah :

1. Arnisyah. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan yang berjumlah 1200 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 92 pegawai tetap di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah ini menggunakan partial least square – structural equation model (PLSSEM). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja dan  kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. (Arnisyah, 2021)

2. Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan, pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan pada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. (Paramitadewi, 2017)

3. Anik Hermingsih, Desti Purwanti. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dibank bjb cabang BSD. Jenis penelitian kuantitatif, jumlah populasi 119 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara random. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara negatif dan signifikan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dimana motivasi kerja memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. (Herr & Purwanti, 2020)

4. Husin, Nurwati, Si. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan perilaku yang terukur sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Permasalahan yang ada pada instansi saat ini adalah belum tercapainya target kinerja pegawai karena pengetahuan mengenai pekerjaan masih relatif sempit. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini mengambil sampel semua pegawai Bidang Pengelolaan Aset Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Husin et al., 2021)

Protected by PDF Anti-Copy Free

- [\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)
5. I Gede Ukas Aksama, Komang Krisna Heryanda, Ni Made Ary Widiastini. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Pt. World Innovative Telecommunication* cabang Singaraja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja sales promotion, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja sales promotion dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal. PT. *World Innovative Telecommunication* merupakan salah satu perusahaan elektronik yang memproduksi smartphone dengan merek OPPO. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan sales promotion PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Singaraja yaitu sebanyak 34 orang. Objek penelitian ini adalah beban kerja terhadap kinerja karyawan sales promotion dengan motivasi sebagai variabel moderasi karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan beban kerja dapat menurunkan kinerja sales promotion. (2) motivasi dapat mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan, yakni motivasi dapat menurunkan beban kerja sehingga meningkatkan kinerja. (Aksama et al., 2020).

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

6. Randy Dwi Pranaputra, M. Havidz Aima. 2019. *The Effect of Workload and Compensation Motivation and the Implication on Employee Performance of Directorate General of Postal Devices and Resource and Informatics Ministry of Communication and Informatics Republic of Indonesia. The purpose of this study is to understand and explain the effect of workload and the DGPDR. Sample selection was done by simple random sampling technique (Slovin 10% error tolerance) so that 95 respondents were determined. Data collection techniques using interview and questionnaire. The questionnaire survey instrument was delivered randomly to employees of the DGPDR. Data were analyzed by using structural equation model (SEM) with the Smart PLS3.0 software program. This study reveals that workload, compensation and motivation have a significant positive effect on employee performance, both partially and simultaneously. Besides that, the motivation partially mediate variable of the workload variables and compensation on employee performance and has a significant effect. (Pranaputra & Aima, 2019)*

Protected by PDF Anti-Copy Free

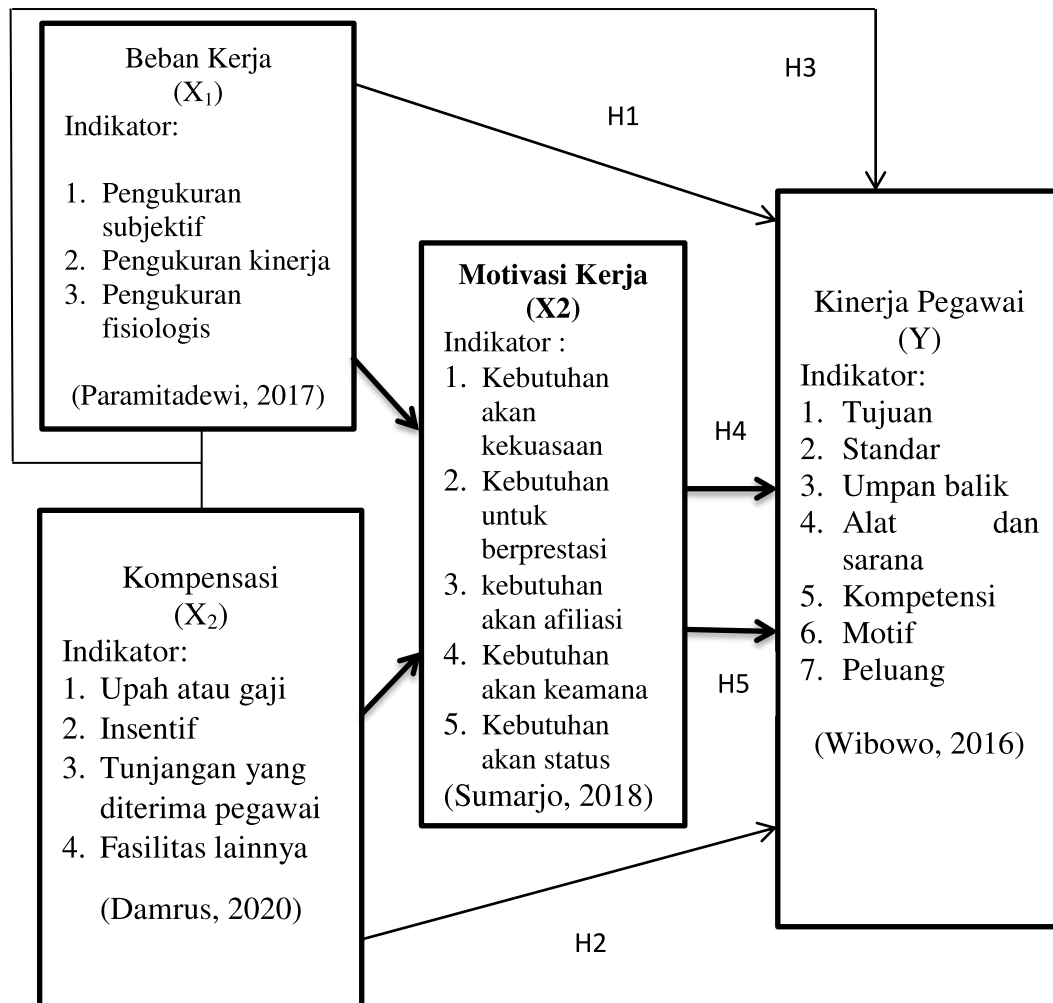
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3. Kerangka Berpikir



Kerangka berpikir dalam gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran




Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah

- 
- H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- H₄ : Diduga motivasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- H₅ : Diduga motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

METODE PENELITIAN

PDF

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau 1 dengan alamat Jl. Lapter Silampari No.20, Air Kuti, Lubuk Linggau Timur I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31626.

3.1.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan terhitung dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022 dengan deskripsi kegiatan penelitian disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini.

Tabel 3.1. Deskripsi Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Bulan)					
		Mar	Apr	Mei	Juni	Jul	Ags
1	Pengajuan Judul	X					
2	Persiapan Pembuatan Proposal	X					
3	Pengajuan Proposal		X				
4	Perbaiki Proposal		X	X	X		
5	Seminar Proposal					X	
6	Pengajuan Bab I, Bab II dan Bab III					X	
7	Pengajuan Bab IV, dan Bab V					X	
8	Perbaiki Skripsi					X	
9	Ujian Skripsi						X

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

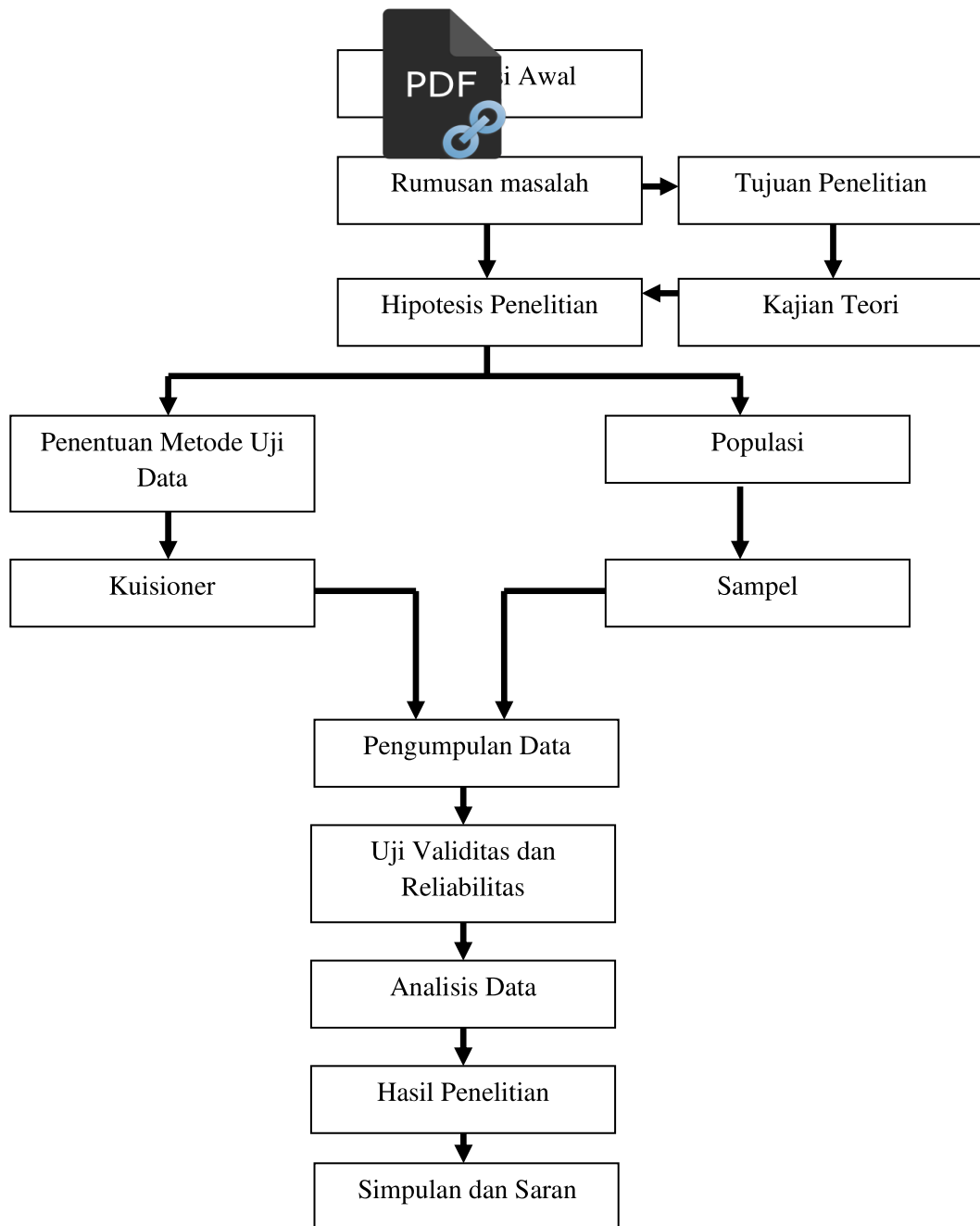
3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini diawali dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, observasi awal dilakukan di Obyek penelitian, merumuskan permasalahan, menentukan hipotesis, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa data yang diperoleh berdasarkan penelitian dengan menggunakan kuisioner penelitian, teknik pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, dan teknik statistik dengan menggunakan regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, uji t sedangkan secara simultan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan Sobel.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun desain penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1.
Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Variabel Penelitian



1. Variabel bebas (Dependent) dalam penelitian ini adalah
 - a) Beban Kerja (X_1)
 - b) Kompensasi (X_2)
2. Variabel terikat (Independent) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)
3. Variabel Mediasi (M) dalam penelitian ini adalah Motivasi (M)

3.3.2. Definisi Operasional Variabel


Definisi operasional variabel penelitian disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X_1)	Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Lumintang et al., 2016)	1. Pengukuran subjektif 2. Pengukuran kinerja 3. Pengukuran fisiologis (Paramitadewi, 2017)	Likert
2	Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menybangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.	1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan yang diterima pegawai 4. Fasilitas lainnya	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	(Edison, 2018)		(Damrus, 2020)	
3	Kinerja Pegawai (Y)	 <p>merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 	Likert
			(Wibowo, 2016)	
4	Motivasi (M)	<p>Motivasi adalah proses yang menunjukkan identitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.</p> <p>(Sumarjo, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan kekuasaan 2. Kebutuhan untuk berprestasi 3. Kebutuhan akan afiliasi 4. Kebutuhan akan keamanan 5. Kebutuhan akan status 	Likert
			(Sumarjo, 2018)	

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi berarti keseluruhan individu yang menjadi objek penelitian. Dalam bahasa Inggris, kata ini disebut *Population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 543 pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. (Syofian, 2017)

2. Sampel Penelitian

Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan *sampling jenuh*, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Syofian, 2017). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel dalam penelitian sampel berjumlah 543 responden yang merupakan pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = besaran Sampel

N = besaran Populasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

E = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen

kelonggaran ketidaktepatan karena kesalahan penarikan sampel)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{543}{1 + 543 \times 0.1^2} \\
 &= \frac{543}{1 + 5,43} \\
 &= \frac{543}{6,43} = 84,4
 \end{aligned}$$



Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 Pegawai RSUD Siti

Aisyah Kota Lubuklinggau

3.5. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya (Sujarweni, 2019) data dibagi menjadi:

- a. Data primer : data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel. Atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
- b. Data sekunder: data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi lembaga, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi, sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Maka dengan demikian sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner yang akan dijawab oleh responden yang merupakan pegawai RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.



Dengan demikian sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari :

- a. Data absensi pegawai RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
- b. Struktur organisasi pegawai RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
- c. Tugas Pokok dan Fungsi RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama data penelitian ini mendapatkan data, dikarenakan tanpa mengetahui data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, Tehnik pengumpulan data yang akan di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

- a. Dokumentasi Pengumpulan data yang berasal dari buku-buku referensi ilmiah dan literature yang relevan dengan masalah yang akan diteliti
- b. Pengamatan (*observasi*), yaitu cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan respon terhadap sampel.
- c. Kuisisioner cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi tentu responnya ditentukan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berdasarkan teknik sampling. Peneliti dapat mendatangi sendiri responden responden penelitian.

3.7. Instrumen Penelitian



Pada prinsipnya penelitian adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Penelitian dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah, laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian. Pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur penelitian disebut instrumen penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Adapun Instrumen dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.3. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Keterangan	Indikator	Soal
1	X ₁	Beban Kerja	1. Pengukuran subjektif 2. Pengukuran kinerja 3. Pengukuran fisiologis	3 3 3
2	X ₂	Kompensasi	1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan yang diterima pegawai 4. Fasilitas lainnya	3 3 3 3
3	Y	Kinerja pegawai	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	3 3 3 3 3 3 3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	M	Motivasi	1. Kebutuhan akan kekuasaan	3
			2. Kebutuhan untuk berprestasi	3
			3. Kebutuhan akan afiliasi	3
			4. Kebutuhan akan keamanan	3
			5. Kebutuhan akan status	



Jumlah Soal	57
--------------------	-----------

Untuk jawaban responden diberi nilai dengan menggunakan skala

Likert sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------------|-----|
| 1. Jawaban Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Jawaban Setuju (S) | = 4 |
| 3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) | = 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian coba instrumen penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment

dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Sujarweni, 2019)

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


(Sujarweni, 2019)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel, dengan rumus sebagai berikut:

(Sujarweni, 2019)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Sujarweni, 2019})$$

r : koefisien reliability instrumen *cronbachalfa*)

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: total varian butir

σ_t^2 : total varians

3.9. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

(Sugiyono, 2018) penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan di analisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Maka terlebih dahulu akan dilakukan uji normalitas data. Terdapat beberapa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah *chi kuadrat*.



Rumus dasar *chi kuadrat* :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Dimana :

χ^2 = *Chi kuadrat*

f_o = Frekuensi yang diobservasi


f_h = Frekuensi yang diharapkan

2. Uji Linearitas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Kegunaan dan penerapannya dalam konteks penelitian ini adalah salah satu persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier atau uji hipotesis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengujian linieritas menggunakan program SPSS dilakukan melalui prosedur :  -> *Compre Means* -> masukan variabel *dependen* ke kotak *list* dan beberapa variabel *independen* ke kotak *independen list* -> Klik *Options* beri tanda centang pada pilihan *Test for linaryty* -> *Continue* -> Klik *Ok*. Pada *Output*, jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

3.10. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statitiscal product and service solution*) versi 21,0 *for windows* melalui pengolahan data yang didapat dari kuisisioner dengan metode Persamaan Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, maka persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

$$M = a + bX$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

M = Motivasi

X = Beban Kerja / Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi



2. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Adapun rumus Koefisien korelasi adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)} \times \sqrt{(n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

$$r_{xm} = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)} \times \sqrt{(n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Responden

M = Motivasi

X_i = Beban Kerja / Kompensasi

Y_i = Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Uji t

Uji parsial dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah terdapat pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan rumus sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Keterangan :

r = Nilai Koefisien korelasi

n = Jumlah Responden

(Sugiyono, 2018) pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama dengan menggunakan analisis variabel (Uji t) melalui prosedur sebagai berikut :

(1) Variabel Beban Kerja

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(2) Variabel Kompensasi

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

4. Regresi Linear Berganda

Menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2018) digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel devenden (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor-faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan yang digunakan untuk menganalisa pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

$$M = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

M = Motivasi

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Kompensasi

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂



5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. Dengan formula yang digunakan sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

6. Uji F

Uji F dibantu dengan program SPSS (Sugiyono, 2018) Untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, digunakan uji F menggunakan rumus

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

F = F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

m = pembilang

N = jumlah sampel



Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan berarti Ha ditolak dan Ho diterima. Tarif signifikan α 0,05 (5%)

7. Moderated Regression Analysis (MRA)

Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) adalah menguji hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan adanya variabel pemoderasi.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3(X_1Z) + e \quad (\text{Ghozali, 2016})$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_3 = Koefisien variabel moderasi

X = Beban Kerja / Kompensasi

Z = Motivasi

ε = Nilai Residu

Persamaan tersebut memberikan arti bahwa dY/dX_1 merupakan fungsi dari X_2 atau variabel X_2 memoderasi hubungan antara X_1 dan Y . *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variable independen)

Untuk menguji keberadaan Z apakah benar sebagai pure, moderator, quasi moderator, atau bukan variable moderating sama sekali, dapat diamati dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Pure moderator, apabila pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh interaksi $Z * X_1$ pada output kedua, salah satunya signifikan
- 2) Quasi moderator, apabila pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama dan pengaruh interaksi $Z * X_2$ pada output kedua-duanya signifikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Bukan moderator, apabila pengaruh Z terhadap U pada output

pertama dan kedua, tidak ada interaksi $Z \times X_1 \times X_2$ pada output kedua,

tidak ada satu pun yang signifikan.



Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah adalah rumah sakit milik Pemerintah Kota Lubuklinggau, yang pertama kali didirikan berdasarkan akte notaris Badiah Azhary. SH. Nomor. 35 tanggal 30 Maret 1990 dalam bentuk Yayasan yang diketua oleh Drs.H.Muhamad Syueb Tamat. Penyelenggaraan Yayasan Rumah Sakit Siti Aisyah berdasarkan surat izin sementara Kanwil Depkes Profinsi Sumatera Selatan Nomor. YM.01.02.3.2.8420 tanggal 10 Oktober 1994.

Dana untuk pembangunan pertama kali dibantu pula atas sumbangan gotong royong para PNS Kabupaten Musi Rawas pada masa itu sebesar Rp. 2500,- per orang. Sejalan dengan maju mundurnya penyelenggaraan Yayasan Rumah Sakit Siti Aisyah, maka berdasarkan Surat Keputusan Yayasan Rumah Sakit Siti Aisyah No. 39/YRSSA/SK/XI/2002, terhitung mulai tanggal 1 Agustus 2002 Penyelenggaraan Rumah Sakit dinyatakan ditutup.

Melihat situasi dan kondisi Yayasan Rumah Sakit Siti Aisyah yang tidak terawat dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya, maka pada tanggal 11 Maret 2004 Penyelenggaraan Pengelolaan Yayasan Rumah Sakit Siti Aisyah secara operasional diserahkan kepada Pemerintah Kota Lubuklinggau, melalui penandatanganan Nota Kesepakatan (MoU) antara Ketua Yayasan Rumah Sakit Siti Aisyah dengan Pemerintah Kota Lubuklinggau dan pada tanggal 19 Desember

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2006 seluruh asset milik Yayasan Rumah Sakit Siti Aisyah diserahkan kepada Pemerintah Kota Lubuklinggau



Selanjutnya melalui Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor : 03 Tahun

2007 Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Resmi menjadi milik Kota Lubuklinggau.

Sesuai dengan kemajuan dan perkembangan yang dicapai maka berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 332/Menkes/SK/V/2009 tanggal 7 Mei 2009 ditetapkan statusnya menjadi rumah sakit tipe D.

Rumah Sakit Siti Aisyah terus melakukan pembenahan untuk meningkatkan pelayanan, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana pendukung lainnya yang sesuai dengan perkembangan teknologi kesehatan.

Dan akhirnya pada tahun 2012 RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau resmi menjadi Rumah Sakit Kelas C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : HK.03.05/I/907/12 tanggal 7 Juni 2012 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Kota Lubuklinggau Propinsi Sumatera Selatan.

Sejalan dengan perkembangannya maka pada tanggal 31 Mei 2010 maka dilantiklah pejabat struktural pada lingkungan RSUD Siti Aisyah berdasarkan Surat Keputusan Walikota Lubuklinggau Nomor : 821.2/ 98/KPTS/BKD.III/2010 Tanggal 29 Mei 2010, mengacu pada Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 3 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Lubuklinggau (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2008 Nomor 13) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuklinggau Nomor 9 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Lubuklinggau (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2011 Nomor 9). Kemudian direvisi ulang menjadi Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 01 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau (Lembaran Daerah Kota Lubuklinggau Tahun 2014 Nomor 1).

2. Letak Geografis

RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau berlokasi di Jl. Lapter Silampari Kelurahan Air Kuti Kecamatan Lubuklinggau Timur I, dengan luas kompleks sebesar ± 53.000 m² dan luas bangunan sebesar ± 9.975 m²

3. Visi dan Misi RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Visi dan Misi, dengan visi “terwujudnya Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah sebagai Rumah Sakit Tujuan utama masyarakat Kota Lubuklinggau dan sekitarnya dengan pelayanan yang bermutu dan berkualitas”

Misi terwujudnya Rumah Sakita Umum Daerah Siti Aisyah Kota Lubuklinggau yaitu:

1. Meningkatkan dan mengembangkan pelayanan kesehatan sekunder sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana RSUD medis dan non medis yang menunjang pelayanan kesehatan.
3. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan dan akuntabel.

4. Moto RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Motto RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau adalah “Layanan Prima

Bersahabat” yang bermakna pelayanan RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau diberikan kepada dengan prima dan diperlakukan seperti layaknya sahabat. Selain itu, untuk mencapai visi dan misi RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau maka Budaya dan Nilai yang diterapkan adalah sebagai berikut :

- 1) *First, do no harm* Suatu filosofi dalam bahasa latin yaitu “Primum, Non Nocere” (*First, do no harm*. RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau harus berkemampuan dalam memberikan pelayanan dengan pendekatan *patient safety, employee dan employer safety serta owner safety*).
- 2) Kemitraan RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau selalu akan membangun kemitraan sejajar lintas profesi yang bermartabat dan beretika, membangun suasana etos kerja yang kondusif, serta menciptakan persaingan yang sehat yang berorientasi pada pelanggan.
- 3) Berwawasan Sosial dan Kebangsaan Dalam melayani pasien tidak akan dibedakan-bedakan suku, ras, agama dan perbedaan lainnya yang dapat menghambat pelayanan.
- 4) Sumber daya Manusia yang Berkualitas dan Manusiawi SDM Rumah Sakit Umum Daerah Siti Aisyah Lubuklinggau akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri (*Self development*). SDM Siti Aisyah bukan ‘Mesin’ yang hanya menjadi alat pekerja, tetapi SDM yang handal, jujur, altruistik dan berkualitas
- 5) Sarana dan Prasarana yang Mendukung Kinerja Berupaya memenuhi kebutuhan sarana, prasarana dan peralatan yang sesuai dengan standar dan mendukung peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 6) *Sustainable Development*. Dalam memberikan pelayanan berusaha untuk mengembangkan pelayanan berkelanjutan, imajinatif, inovatif dan kreatif serta berwawasan lingkungan.



RSUD Siti Aisyah merupakan salah satu rumah sakit di Kota Lubuklinggau dengan kelas C yang sudah terakreditasi Paripurna oleh KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit). Rumah sakit ini berkompensasi untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan. RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau memiliki beberapa layanan salah satunya adalah Instalasi rawat jalan. Layanan rawat jalan dilakukan pada hari kerja mulai pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 14.00 WIB. Jaminan layanan yang diberikan yaitu, secara umum (pembayaran pribadi) ataupun dengan asuransi, serta jaminan sosial kesehatan (BPJS Kesehatan).

4.2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas dan Reliabilitas variabel penelitian didefinisikan secara operasional dan menerapkan teknik penskalaannya, maka harus diyakini bahwa instrument yang dibuat harus mengukur senyatanya (*actuality*) dan seakuratnya (*accurately*) yang harus diukur dari konsep. Pengukuran konsep senyatanya (*actuality*) berhubungan dengan validitas (Seberapa actual dapat dikatakan valid) dan pengukuran seakuratnya (*accurately*) berhubungan dengan reliabilitas (seberapa akurat dapat diandalkan). di samping validitas dan reliabilitas pengukuran harus juga memenuhi tuntutan operasinya sehingga dapat dipraktikkan, artinya ekonomis, nyaman dan dapat diinterpretasikan. Dengan demikian, pengukuran yang baik adalah yang memenuhi kriteria validitas, reliabilitas, dan praktikabilitas.

4.2.1. Pengujian Validitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. kemudian hasil dari r_{xy} dihubungkan dengan harga *product moment* (r_{tabel}), apabila hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut valid. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum (RSU) dr. Sobirin Kaputen Musi Rawas dengan responden sebanyak 30 Tenaga Medis, yang akan menjawab pernyataan pada kuisioner uji coba instrument penelitian, adapun hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha=0,05$ $n=30$	Ket
1	Beban kerja pegawai dengan mengukur subjektif pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dalam bekerja	0.618	0.361	Valid
2	Hasil kerja pegawai dapat dilihat secara subjektif sehingga dapat dilakukan evaluasi atas pekerjaan pegawai	0.651	0.361	Valid
3	Pegawai yang mampu bekerja secara subjektif akan memiliki tingkat beban pekerjaan yang tinggi	0.501	0.361	Valid
4	Pekerjaan yang diselesaikan pegawai dapat diukur sehingga dapat dipahami kemampuan pegawai dalam bekerja	0.693	0.361	Valid
5	Beban kerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja pegawai untuk melihat kualitas kerja pegawai	0.757	0.361	Valid
6	Kualitas kerja pegawai menjadi pertimbangan dalam memberikan	0.757	0.361	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tingkat beban kerja pegawai

7	Pegawai yang memiliki kemampuan fisiologis dapat menjadi bahan evaluasi beban kerja dalam memberikan beban kerja pegawai	0.618	0.361	Valid
8	Pegawai akan lebih fokus dalam bekerja dengan beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai	0.448	0.361	Valid
9	Pengukuran fisiologis pegawai menjadi bahan evaluasi atas pembagian beban kerja pegawai	0.693	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X_1) dari 12 (Dua belas) pernyataan dengan sampel sebanyak 30 (Tiga Puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 30 responden maka r_{tabel} sebesar 0,361 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai terendah sebesar $0.425 > 0,361$ maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut dapat dijadikan sabagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2. Variabel Kompensasi

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha=0,05$ $n=30$	Ket
1	Besaran upah dan gaji yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah tentang Upah dan	0.599	0.361	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gaji pegawai					
2	Gaji yang dibayarkan pemerintah berdasarkan jabatan s... gan dari pegawai dengan adan... an tunjangan keluarga ya... na pegawai	0.519	0.361	Valid	
3	Pegawai menerima upah dan gaji pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal serta tanggung jawab dalam bekerja	0.549	0.361	Valid	
4	Insentif yang diterima pegawai disesuaikan dengan beban kerja pegawai	0.553	0.361	Valid	
5	Pembayaran insentif yang tepat waktu dapat memaksimalkan kinerja pegawai	0.580	0.361	Valid	
6	Pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja jika besaran insentif yang diterima sesuai dengan harapan pegawai	0.650	0.361	Valid	
7	Pegawai mendapatkan tambahan penghasilan dari tunjangan fungsional pegawai	0.510	0.361	Valid	
8	Pegawai dengan pekerjaan yang berisiko akan mendapatkan tunjangan lebih dari pegawai lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai	0.486	0.361	Valid	
9	Tunjangan yang tinggi akan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien	0.563	0.361	Valid	
10	Pegawai yang bekerja secara maksimal dengan fasilitas yang mendukung pekerjaan dengan lengkap	0.667	0.361	Valid	
11	Fasilitas dibutuhkan pegawai untuk dapat melancarkan akomodasi dalam bekerja	0.458	0.361	Valid	
12	Pegawai akan mendapatkan fasilitas dengan mempertimbangkan jabatan serta tanggung jawab pegawai dalam bekerja	0.525	0.361	Valid	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Kompensasi

(X₂) dari 12 (Dua belas) pernyataan dengan sampel sebanyak 30 (Tiga Puluh) responden dengan standar sig 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 30 responden maka r_{tabel} sebesar 0,361 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai terendah sebesar 0.458 > 0,361 maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha=0,05$ $n=30$	Ket
1	Pegawai diharapkan mampu mengetahui tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai	0.717	0.361	Valid
2	Kinerja pegawai dapat maksimal jika dalam menerima pekerjaan dijelaskan mengenai tujuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.606	0.361	Valid
3	Dalam bekerja tujuan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pegawai	0.783	0.361	Valid
4	Adanya standar pekerjaan dapat memperkecil resiko terjadinya kesalahan dalam bekerja	0.614	0.361	Valid
5	Pegawai yang mengetahui standar kerja akan lebih hati-hati dalam bekerja maka hasil kerja akan lebih maksimal.	0.501	0.361	Valid
6	Standar kerja akan meningkatkan kinerja pegawai	0.482	0.361	Valid
7	Pimpinan memberikan pekerjaan dan pegawai akan menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga adanya timbalkan balik tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.742	0.361	Valid
8	Pekerjaan pegawai akan lebih teliti jika pegawai memahami umpan balik dalam bekerja	0.578	0.361	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9	Umpan balik dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai	0.628	0.361	Valid
10	Pegawai yang mampu memanfaatkan alat yang mendukung akan lebih maksimal dalam	0.456	0.361	Valid
11	Alat dan saran harus dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai	0.738	0.361	Valid
12	Sarana yang ada di kantor dapat digunakan secara maksimal sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai	0.619	0.361	Valid
13	Pegawai yang memiliki kompetensi dalam bekerja akan lebih maksimal hasil kerja	0.757	0.361	Valid
14	Dalam bekerja kompetensi pegawai akan dilihat dari hasil kerja pegawai	0.614	0.361	Valid
15	Pimpinan dapat memberikan dukungan sehingga pegawai dalam bekerja dapat memaksimalkan kompetensi sehingga hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan pegawai.	0.517	0.361	Valid
16	Pegawai yang bekerja dengan motif akan lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai	0.457	0.361	Valid
17	Tujuan pekerjaan akan lebih cepat tercapai dengan adanya pemahaman akan motif pegawai dalam bekerja	0.756	0.361	Valid
18	Sesam pegawai diharapkan mampu mengetahui motiv dalam bekerja untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja dengan maksimal	0.590	0.361	Valid
19	Peluang dalam bekerja akan menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0.604	0.361	Valid
20	Pegawai yang bekerja dengan memanfaatkan peluang akan lebih meningkatkan hasil kerja	0.757	0.361	Valid
21	Kualitas kerja pegawai ditunjukkan dalam kemampuan pegawai dalam menentukan peluang dalam bekerja.	0.588	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dari 21 (Dua Puluh Satu) pernyataan dengan sampel sebanyak 30

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(Tiga Puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 30 responden maka r_{tabel} sebesar 0,361. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai terendah sebesar 0,456 > 0,361 maka data dianggap valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

4. Variabel Motivasi

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha=0,05$ $n=30$	Ket
1	Peran kekuasaan akan mampu lebih memotivasi pegawai dalam bekerja.	0.641	0.361	Valid
2	Pegawai yang mendapatkan dukungan dari unsur pemegang kekuasaan akan lebih maksimal dalam bekerja.	0.559	0.361	Valid
3	Pimpinan yang mampu memberikan dukungan serta arahan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.	0.758	0.361	Valid
4	Pegawai yang bekerja secara maksimal akan lebih berprestasi dalam pencapaian hasil kerja.	0.758	0.361	Valid
5	Pekerjaan yang ditekuni oleh pegawai akan mampu lebih terampil dalam bekerja.	0.621	0.361	Valid
6	Kemauan dari pegawai untuk bekerja secara optimal mampu mendukung tingkat prestasi.	0.566	0.361	Valid
7	Pegawai yang memahami akan afialis dalam bekerja mampu meningkatkan hasil kerja pegawai.	0.618	0.361	Valid
8	Pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja jika terpenuhi kebutuhan akan afialis dalam bekerja.	0.669	0.361	Valid
9	Situasi kerja yang nyaman akan mendukung memotivasi pegawai dalam	0.408	0.361	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10	Keamanan pegawai dalam bekerja akan mampu mendukung pegawai lebih konsentrasi dan dalam bekerja.	0.758	0.361	Valid
11	Lingkungan tempat kerja yang mampu menciptakan rasa keamanan akan lebih mendukung suasana dalam bekerja.	0.758	0.361	Valid
12	Pegawai yang termotivasi akan maksimal dengan adanya rasa keamanan dalam bekerja.	0.621	0.361	Valid
13	Pegawai yang memiliki pengakuan akan pekerjaan akan lebih termotivasi dalam bekerja.	0.553	0.361	Valid
14	Pegawai yang memahami status dalam bekerja akan lebih maksimal dalam bekerja.	0.635	0.361	Valid
15	Pekerjaan yang diselesaikan dengan dengan pembagian yang jelas akan lebih memotivasi pegawai bekerja secara maksimal.	0.646	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel Motivasi (M) dari 15 (lima belas) pernyataan dengan sampel sebanyak 30 (Tiga Puluh) responden dengan standar signifikan 0,05 (5%). Dari sig 0,05 dengan 30 responden maka r_{tabel} sebesar 0,361 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai terendah sebesar 0.435 > 0,361 maka data dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut dapat dijadikan sabagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

4.2.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliable (Dapat diandalkan) jika dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsistensi beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda-beda. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 . pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Cronbach's Alpha*, adapun hasil penelitian yang dilakukan uji reliabilitas sebanyak 30 tenaga medis yang merupakan pegawai Rumah Sakit Umum (RSU) dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Variabel Pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	Rtabel n = 30	Kesimpulan
Displin Kerja (X1)	0.884	0.361	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Beban Kerja (X_1) diatas, untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat korelasi skor variabel nilai koefisien korelasi *Cronbach Alpha* r_{hitung} (0,884) > r_{tabel} (0.361) dan alpha 5% ($\alpha=0,05$ $n=30$). Hasil olahan data menunjukkan bahwa indikator dalam vairabel menunjukkan bahwa data

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada penelitian selanjutnya.



2. Variabel Kompensasi

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel Pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	Rtabel n = 30	Kesimpulan
Kompensasi (X ₂)	0.868	0.361	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi (X₂) diatas, untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat korelasi skor variabel nilai koefisien korelasi Cronbach Alpha *r hitung* (0,868) > rtabel (0.361) dan alpha 5% (α=0,05 n=30). Hasil olahan data menunjukkan bahwa indikator dalam variabel menunjukkan bahwa data dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada penelitian selanjutnya.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Pernyataan	Koefisien Cronbach Alpha	Rtabel n = 30	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	0.938	0.361	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diatas, untuk melihat sejauh mana indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat korelasi skor variabel nilai koefisien korelasi *Cronbach Alpha r hitung* (0,938) > rtabel (0.361) dan alpha 5% ($\alpha=0,05$ n=30). Hasil olahan data menunjukkan bahwa indikator dalam vairabel menunjukkan bahwa data dapat dikatakan realibel, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada penelitian selanjutnya.

4. Variabel Motivasi

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Pernyataan	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Rtabel n = 30	Kesimpulan
Motivasi (M)	0.923	0.361	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (M) diatas, untuk melihat sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat korelasi skor variabel nilai koefisien korelasi *Cronbach Alpha r hitung* (0,923) > rtabel (0.361) dan alpha 5% ($\alpha=0,05$ n=30). Hasil olahan data menunjukkan bahwa indikator dalam vairabel menunjukkan bahwa data dapat dikatakan realibel, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada penelitian selanjutnya.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Deskripsi Data Responden Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Tenaga Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan Motivasi sebagai variabel moderasi. Pengujian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, dengan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, responden dalam penelitian ini berjumlah 86 Tenaga Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau, adapun deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman kerja, dan golongan disajikan dalam bentuk tabel dan deskripsi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Orang	Jumlah Persentase (%)
Laki-laki	40	52,6
Perempuan	44	47,4
Total	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 84 responden, dapat diketahui bahwa diketahui yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden atau sebesar 52,6%, responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 responden atau sebesar 47,4%, sehingga dominan responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.10. Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Status Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Orang	Jumlah Persentase (%)
ASN	46,1	46,1
Honorer	53,9	53,9
Total	100	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan status pegawai menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 84 responden, dapat diketahui bahwa diketahui yang berstatus ASN sebanyak 35 responden atau sebesar 46,1%, responden yang berstatus Honorer sebanyak 49 responden atau sebesar 53,9%, sehingga dominan responden dalam penelitian ini adalah berstatus ASN.

Tabel 4.11. Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Umur

	Orang	Jumlah Persentase (%)
21-25 Tahun	9	11,8
26-30 Tahun	17	22,4
31-35 Tahun	24	31,5
>35 Tahun	26	34,3
Total	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022


Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan umur pegawai menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 84 responden, dapat diketahui bahwa diketahui yang umur 21-25 Tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 11,8%, umur 26-30 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 22,4%, umur 31-35 tahun sebanyak 24 responden atau sebesar 31,5 %, dan usia >35 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar 34,3%, sehingga dominan responden dalam penelitian ini adalah berumur >35 tahun.

Tabel 4.12. Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Pendidikan

	Orang	Jumlah Persentase (%)
--	-------	-----------------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Orang	Jumlah Persentase (%)
DIII		39,5
DIV		10,5
S1		48,6
S2		9,4
Total		84

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan Pendidikan pegawai menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 84 responden, dapat diketahui bahwa diketahui yang berpendidikan DIII sebanyak 32 responden atau sebesar 39,5%, berpendidikan DIV sebanyak 8 responden atau sebesar 10,5%, berpendidikan S1 sebanyak 37 responden atau sebesar 48,6% dan berpendidikan S2 sebanyak 7 responden atau sebesar 9,4%, sehingga dominan responden dalam penelitian ini berpendidikan S1.

Tabel 4.13. Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Orang	Jumlah Persentase (%)
1-5 Tahun	22	28,9
6-10 Tahun	29	27,6
11-20 Tahun	33	43,5
>20 Tahun	0	0
Total	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pegawai menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 84 responden, dapat diketahui bahwa diketahui lama bekerja pegawai 1-5 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 28,9%, lama bekerja pegawai 6-10 tahun sebanyak 29 responden atau sebesar 27,6%, lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 33 responden atau sebesar 43,5%, dan lama bekerja >20 tahun sebanyak 0 responden atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0%, sehingga dominan responden dalam penelitian ini lama bekerja 11-20 tahun.



4.3.2. Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden

Merupakan analisis non statistic diamana analisis berupa deskriptif yang untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dengan Motivasi sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini analisis kualitatif yang digunakan peneliti dengan menggunakan metode deskriptif melalui bantuan SPSS 21.

Untuk masing-masing responden jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

- a. SS (Sangat Setuju) dengan nilai = 5
- b. S (Setuju) dengan nilai = 4
- c. RR (Ragu-Ragu) dengan nilai = 3
- d. TS (Tidak Setuju) dengan nilai = 2
- e. STS (Sangat Tidak Setuju) nilai =1

1. Beban Kerja

Tabel 4.14. Pernyataan pertama variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	2	2.6
Setuju (S)	70	81.6

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ragu-ragu (RR)	12	15.8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 2 atau sebesar 2.6%, jawaban setuju sebanyak 70 atau sebesar 81.6%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 12 atau sebesar 15.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 81,6% jika pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.15. Pernyataan kedua variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	10	13.2
Setuju (S)	61	69.7
Ragu-ragu (RR)	13	17.1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 10 atau sebesar 13.2%, jawaban setuju sebanyak 61 atau sebesar 69.7%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 13 atau sebesar 17.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 69,7% jika

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.



Tabel 4.16. Pernyataan ketiga variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	17	22.4
Setuju (S)	50	55.2
Ragu-ragu (RR)	17	22.4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 17 atau sebesar 22.4%, jawaban setuju sebanyak 50 atau sebesar 55.2%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 17 atau sebesar 22.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 55,2% jika pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.17. Pernyataan keempat variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	18	23.7
Setuju (S)	53	59.2
Ragu-ragu (RR)	13	17.1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 18 atau sebesar 23.7%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 59.2%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 13 atau sebesar 17.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 59,2% jika pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.18. Pernyataan kelima variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	23	30.3
Setuju (S)	52	57.9
Ragu-ragu (RR)	8	10.5
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 23 atau sebesar 30.3%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 57.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 8 atau sebesar 10.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57,9% jika pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.19. Pernyataan keenam variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.1
Setuju (S)	52	57.9
Ragu-ragu (RR)	15	19.7
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 57.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57,9% jika pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.20. Pernyataan ketujuh variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	29	38.2
Setuju (S)	48	52.6
Ragu-ragu (RR)	7	9.2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 29 atau sebesar 38.2%, jawaban setuju sebanyak 48 atau sebesar 52.6%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 7 atau sebesar 9.2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju jika pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.21. Pernyataan kedelapan variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	22	28.9
Setuju (S)	55	61.9
Ragu-ragu (RR)	6	7.9
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 28.9%, jawaban setuju sebanyak 55 atau sebesar 61.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 6 atau sebesar 7.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 61,9% jika pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.22. Pernyataan kesembilan variable Beban Kerja

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	18	23.7
Setuju (S)	58	64.5
Ragu-ragu (RR)	9	11.8

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 18 atau sebesar 23.7%, jawaban setuju sebanyak 58 atau sebesar 64.5%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 9 atau sebesar 11.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 64,5% jika pegawai yang telah memiliki Beban Kerja akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

2. Kompensasi Organisasi

Tabel 4.26. Pernyataan pertama variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	11	14.5
Setuju (S)	61	69.7
Ragu-ragu (RR)	12	15.8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 11 atau sebesar 14.5%, jawaban setuju sebanyak 61 atau sebesar 69.7%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 12 atau sebesar 15,8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 69,7% jika

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.



Tabel 4.27. Pernyataan kedua variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	15	19.7
Setuju (S)	53	59.2
Ragu-ragu (RR)	16	21.1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 59.2%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 59,2% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.28. Pernyataan ketiga variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	14	18.4
Setuju (S)	58	64.5
Ragu-ragu (RR)	13	17.1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	14	18.4
Setuju (S)	58	64.5
Ragu-ragu (RR)	13	17.1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 14 atau sebesar 18.4%, jawaban setuju sebanyak 58 atau sebesar 64.5%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 13 atau sebesar 17.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 64,5% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.29. Pernyataan keempat variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	22	28.9
Setuju (S)	50	55.3
Ragu-ragu (RR)	12	15.8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 28.9%, jawaban setuju sebanyak 50 atau sebesar 55.3%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 12 atau sebesar 15.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 55,3% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.



Tabel 4.30. Pernyataan kelima variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	18	23.7
Setuju (S)	49	53.9
Ragu-ragu (RR)	17	22.4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 18 atau sebesar 23.7%, jawaban setuju sebanyak 49 atau sebesar 53.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 17 atau sebesar 22.4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 53,9% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.31. Pernyataan keenam variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
----------------------------	------------------	----------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sangat Setuju (SS)	26	34.2
Setuju (S)	49	53.9
Ragu-ragu (RR)	9	11.8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 26 atau sebesar 34.3%, jawaban setuju sebanyak 49 atau sebesar 53.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 9 atau sebesar 11.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 53,9% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.32. Pernyataan ketujuh variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	21	27.6
Setuju (S)	54	60.6
Ragu-ragu (RR)	9	11.8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 21 atau sebesar 27.6%, jawaban setuju sebanyak 54 atau sebesar 60.6%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 9 atau sebesar 11.8%, jawaban tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 60.6% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.33. Pernyataan kedelapan variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.1
Setuju (S)	55	61.8
Ragu-ragu (RR)	13	17.1
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 55 atau sebesar 61.8%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 13 atau sebesar 17.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 61,8% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.34. Pernyataan kesembilan variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.1
Setuju (S)	53	59.2

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ragu-ragu (RR)	15	19.7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 59.2%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 59,2% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.35. Pernyataan kesepuluh variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	22	28.9
Setuju (S)	53	57.9
Ragu-ragu (RR)	9	11.9
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 28.9%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 57.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 9 atau sebesar 11.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57,9% jika

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.



Tabel 4.36. Pernyataan kesembilan belas variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.1
Setuju (S)	53	57.9
Ragu-ragu (RR)	15	19.7
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 57.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57.9% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.37. Pernyataan kedua belas variable Kompensasi organisasi

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.1

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Setuju (S)		52	57.9
Ragu-ragu (RR)		15	19.7
Tidak Setuju (TS)		1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)		0	0
Total		84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 57.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57,9% jika pegawai yang telah memiliki Kompensasi organisasi akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

3. Kinerja pegawai

Tabel 4.38. Pernyataan pertama variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	9	11.8
Setuju (S)	63	72.4
Ragu-ragu (RR)	12	15.8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 9 atau sebesar 11.8%, jawaban setuju sebanyak 63 atau sebesar 72.4%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 12 atau sebesar 15.8%, jawaban tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 72,4% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.39. Pernyataan kedua variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	15	19.7
Setuju (S)	50	55.3
Ragu-ragu (RR)	19	25.0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban setuju sebanyak 50 atau sebesar 55.3%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 19 atau sebesar 25.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 55,3% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.40. Pernyataan ketiga variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	17	22.4
Setuju (S)	53	59.2
Ragu-ragu (RR)	13	17.1

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 17 atau sebesar 22.4%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 59.2%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 13 atau sebesar 17.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 59,2% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.41. Pernyataan keempat variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	22	28.9
Setuju (S)	52	57.9
Ragu-ragu (RR)	9	11.9
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 28.9%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 57.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 9 atau sebesar 11.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57,9% jika

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.



Tabel 4.42. Pernyataan kelima kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.1
Setuju (S)	52	57.9
Ragu-ragu (RR)	15	19.7
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 57.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57,9% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.43. Pernyataan keenam variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	28	36.8
Setuju (S)	49	53.9
Ragu-ragu (RR)	7	9.3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 36.8%, jawaban setuju sebanyak 49 atau sebesar 53.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 7 atau sebesar 9.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju jika pegawai 53,9% yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.44. Pernyataan ketujuh variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	24	31.6
Setuju (S)	54	60.5
Ragu-ragu (RR)	5	6.6
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 31.6%, jawaban setuju sebanyak 54 atau sebesar 60.5%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 5 atau sebesar 6.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 60,5% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.45. Pernyataan kedelapan variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	20	26.4
Setuju (S)	55	61.8
Ragu-ragu (RR)	9	11.8

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 20 atau sebesar 26.4%, jawaban setuju sebanyak 55 atau sebesar 61.8%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 9 atau sebesar 11.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 61,8% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai

Tabel 4.46. Pernyataan kesembilan variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	17	22.4
Setuju (S)	60	68.4
Ragu-ragu (RR)	7	9.2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 17 atau sebesar 22.4%, jawaban setuju sebanyak 60 atau sebesar 68.4%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 7 atau sebesar 9.2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 68,4% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.47. Pernyataan kesepuluh variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	20	26.4
Setuju (S)	54	60.5
Ragu-ragu (RR)	8	10.5
Tidak Setuju (TS)	2	2.6
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 20 atau sebesar 26.4%, jawaban setuju sebanyak 54 atau sebesar 60.5%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 8 atau sebesar 10.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2,6%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 60.5% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.48. Pernyataan kesebelas variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	18	23.7
Setuju (S)	51	56.6
Ragu-ragu (RR)	15	19.7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 18 atau sebesar 23.7%, jawaban setuju sebanyak 51 atau sebesar 56.6%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 19 atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 56,6% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.49. Pernyataan kedua belas variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	12	15.8
Setuju (S)	53	59.2
Ragu-ragu (RR)	19	25.0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 12 atau sebesar 15.8%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 59.2%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 19 atau sebesar 25.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 59.2% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.50. Pernyataan ketiga belas variable kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.0
Setuju (S)	50	55.3
Ragu-ragu (RR)	16	21.1
Tidak Setuju (TS)	2	2.6
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 50 atau sebesar 55.3%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2.6%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 55,3% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.51. Pernyataan keempat belas variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	9	11.8
Setuju (S)	55	61.8
Ragu-ragu (RR)	20	26.4
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 9 atau sebesar 11.8%, jawaban setuju sebanyak 55 atau sebesar 61.8%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 15 atau sebesar 26.4%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 61,8% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.52. Pernyataan kelima belas variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.1
Setuju (S)	53	59.2
Ragu-ragu (RR)	15	19.7
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 53 atau sebesar 59.2%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 59.2% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.53. Pernyataan keenam belas variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
----------------------------	------------------	----------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sangat Setuju (SS)	22	28.9
Setuju (S)	52	57.9
Ragu-ragu (RR)	9	11.9
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 22 atau sebesar 28.9%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 57.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 9 atau sebesar 11.9%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57,9% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.54. Pernyataan ketujuh belas variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	16	21.1
Setuju (S)	52	57.9
Ragu-ragu (RR)	15	19.7
Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 16 atau sebesar 21.1%, jawaban setuju sebanyak 52 atau sebesar 57.9%,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jawaban Ragu-ragu sebanyak 15 atau sebesar 19.7%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 57,9% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.55. Pernyataan kedelapan belas variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	28	36.8
Setuju (S)	49	53.9
Ragu-ragu (RR)	7	9.3
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 36.8%, jawaban setuju sebanyak 49 atau sebesar 53.9%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 7 atau sebesar 9.3%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 53,9% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.56. Pernyataan kesembilan belas variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	24	31.6
Setuju (S)	54	60.5
Ragu-ragu (RR)	5	6.6

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tidak Setuju (TS)	1	1.3
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 24 atau sebesar 31.6%, jawaban setuju sebanyak 54 atau sebesar 60.5%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 5 atau sebesar 6.6%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 1.3%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 60,5% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.57. Pernyataan kedua puluh variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	20	26.3
Setuju (S)	55	61.8
Ragu-ragu (RR)	9	11.8
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 20 atau sebesar 26.3%, jawaban setuju sebanyak 55 atau sebesar 61.8%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 9 atau sebesar 11.8%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 61,8% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.



Tabel 4.58. Pernyataan kedua puluh satu variable kinerja pegawai

<i>Alternative Jawaban</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju (SS)	17	22.4
Setuju (S)	60	68.4
Ragu-ragu (RR)	7	9.2
Tidak Setuju (TS)	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total	84	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hasil. Jawaban sangat setuju sebanyak 17 atau sebesar 22.4%, jawaban setuju sebanyak 60 atau sebesar 68.4%, jawaban Ragu-ragu sebanyak 7 atau sebesar 9.2%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0%. jawaban dominan menyatakan bahwa responden setuju 68,4% jika pegawai yang telah memiliki kinerja pegawai akan lebih memaksimalkan kinerja pegawai.

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1. Pengujian Normalitas

penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan di analisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan. Maka terlebih dahulu akan dilakukan uji

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

normalitas data. Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah

satunya adalah *chi kuadrat*. Rumus untuk *chi kuadrat*.



Tabel 4.59. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Beban Kerja (x1)	Kompensasi (X2)	Motivasi (M)	Kinerja Pegawai (Y)
N		84	84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.6667	49.0357	61.5000	85.8810
	Std. Deviation	2.15839	2.90179	3.57872	4.69659
Most Extreme Differences	Absolute	.133	.092	.115	.118
	Positive	.133	.092	.067	.062
	Negative	-.117	-.084	-.115	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.221	.841	1.052	1.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102	.478	.219	.191

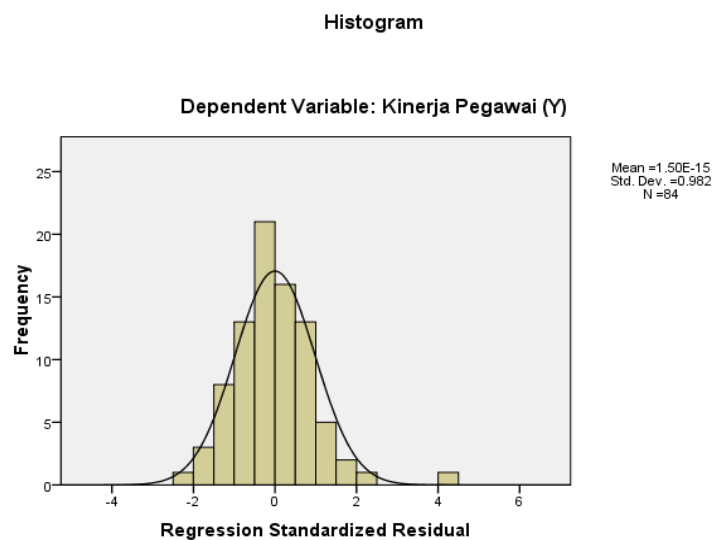
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

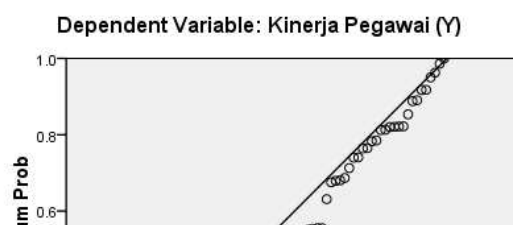
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan Hasil Pengujian Normalitas Data dapat diketahui bahwa pengujian chi-square dengan α sebesar 0.000 maka nilai asymp sig < 0,005 maka data dapat memenuhi pengujian normalitas data dapat digunakan sebagai pengujian selanjutnya.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun normal *plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola yang tidak menceng (*skewness*) dalam keadaan normal. Sedangkan grafik normal plot terlihat menyebar disekitar garis diagonal, merata yang mana dalam keadaan normal, maka dari hasil identifikasi gambar yang terdapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal

4.3.3.2. Pengujian Linearitas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. pengujian linieritas

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Kegunaan dan penerapannya dalam konteks penelitian ini adalah salah satu persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier atau uji hipotesis.



Tabel 4.60. Hasil Pengujian Asumsi Klasik Linearitas

				ANOVA				
				Sum of	Mean			
				Squares	df	Square	F	
							Sig.	
Beban Kerja (x1)	Between	(Combined)		257.961	20	12.898	6.313	.000
	Groups	Linear	Weighted	221.402	1	221.402	108.373	.000
		Term	Deviation	36.559	19	1.924	.942	.537
		Within Groups		128.706	63	2.043		
	Total		386.667	83				
Kompensasi (X2)	Between	(Combined)		464.819	20	23.241	6.255	.000
	Groups	Linear	Weighted	420.445	1	420.445	113.161	.000
		Term	Deviation	44.374	19	2.335	.629	.870
		Within Groups		234.074	63	3.715		
	Total		698.893	83				
Motivasi (M)	Between	(Combined)		581.496	20	29.075	3.804	.000
	Groups	Linear	Weighted	481.602	1	481.602	63.013	.000
		Term	Deviation	99.895	19	5.258	.688	.817
		Within Groups						
	Total							

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Within Groups	481.504	63	7.643
Total	1063.000	83	

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2022

Hasil uji linearitas membuktikan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikat bersifat linear, pada tabel diatas menunjukkan uji pengaruh bersifat linear antara Beban Kerja terhadap kinerja pegawai nilai Sig pada Linearity sebesar $0,537 > 0,05$. Dan juga menunjukkan uji pengaruh bersifat linear antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearitu sebessar $0.870 > 0.05$. menunjukkan uji pengaruh bersifat linear antara Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan Sig pada Linearitu sebessar $0.817 > 0.05$ Apabila nilai signifikan lebih besar dari $0,05$ maka dapat diartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua signifikan pada tabel anova memenuhi syarat linear

4.3.4. Analisis Pengujian Hipotesis

4.3.4.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti

Aisyah Kota Lubuklinggau

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statitiscal product and service solution*) versi 21,0 for windows melalui pengolahan data yang didapat dari kuisisioner dengan metode Persamaan Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.61. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.507	5.770		4.421	.000
	Beban Kerja (X1)	1.647	.157	.757	10.481	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 25.507 + 1.647X$, maka hasil output SPSS maka diketahui *coefficients* pelatihan sebesar 1.647 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi meningkatkan 1 satuan variabel Beban Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.647.

2. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan Beban Kerja kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.62. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573		3.08913

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau *Multiple R* menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.757. Dalam hal ini korelasi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara Beban Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 85,1%, dan sisanya (100-85,1=14,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

3. Uji t

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Tabel 4.63. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.507	5.770		4.421	.000
	Beban Kerja (X1)	1.647	.157	.757	10.481	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari data hasil pengujian maka

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

independent yang dimasukkan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} mengetahui apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 10.481 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,663 (nilai t_{tabel} $n=84$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

4.3.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical product and service solution*) versi 21,0 for windows melalui pengolahan data yang didapat dari kuisisioner dengan metode Persamaan Umum Regresi Linear sederhana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.64. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.324	5.542		4.389	.000
	Kompensasi (X2)	1.255	.113	.776	11.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan regresi dari output adalah $Y = 24.324 + 1.255X$, maka hasil output tersebut dapat diketahui *coefficients* pelatihan sebesar 1.255 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi meningkatkan 1 satuan variabel Kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.255.

2. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.65. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.597	2.98250

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai R atau *Multiple R* menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.776. Dalam hal ini karena regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas maka dikatakan bahwa korelasi antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 77,6%, dan sisanya (100-77,6= 23,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

3. Uji t

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi sebagai variabel moderasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.66. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.324	5.542		4.389	.000
	Kompensasi (X2)	1.255	.113	.776	11.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di , RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 11,127 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,663 (nilai t_{tabel} $n=84$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.4.3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

1. Regresi Linear Berganda

Menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel devenden (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor-faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan yang digunakan untuk menganalisa Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.67. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.424	5.596			3.828	.000
	Beban Kerja (X1)	.693	.327	.319		2.123	.037
	Kompensasi (X2)	.796	.243	.492		3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai $b_1 = 0.693$ $b_2 = 0,796$ dan nilai $a = 21.424$ kemudian a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 21.424 + 0.693X_1 + 0,796X_2$. Itu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 21.424 ini berarti bahwa bila tidak ada peningkatan variabel Budaya Beban Kerja dan Kompensasi maka kinerja pegawai sebesar 21.424 sedangkan nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0.693 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel Beban Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.693 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,796 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,796 satuan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pengujian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.68. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.613	2.92070

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,789 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 78,9% artinya pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau adalah sebesar 78,9% sedangkan sisanya (100-

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

78,9=21,1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian).



3. Uji F

Uji F dibantu dengan program SPSS 21. Untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.69. Hasil Pengujian Koefisien Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139.839	2	569.920	66.810	.000 ^a
	Residual	690.970	81	8.530		
	Total	1830.810	83			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Tarif signifikan α 0,05 (5%). Dengan kriteria penilai jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan taraf signifikan 5%. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 66.810 dan F_{tabel} sebesar 2,71 Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.4.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai tenaga medis di

RSUD Siti Aisyah I Buklinggau dengan Motivasi sebagai variabel moderasi



1. Analisis Regresi Moderasi (Moderating Regression Analysis)

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi. Karena itulah digunakan moderating regression analysis. Analisis tersebut digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (XM) mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang menekan/menerangkan variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel Y (variabel dependen/terikat) yaitu: suatu variabel yang ditentukan atau diterangkan oleh variabel lainnya dari variabel ini disebut dengan variabel tidak bebas (dependen variabel). Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. kemudian melihat apakah variabel (XM) mempengaruhi hubungan antara variabel X terhadap Y.

Tabel 4.70. Hasil Pengujian *Moderating Regression Analysis*

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficients ^a					
Model		Standardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)			16.370	.000
	Moderasi_1 (X1-M)	.016	.001	.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai $bX_1M = 0.016$ dan nilai $a = 49.247$ kemudian a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + bX_1M$ maka persamaan regresinya adalah $Y = 49.247 + 0.016X_1M$. Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 49.247 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel Beban Kerja terhadap maka kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi sebesar 49.247 sedangkan nilai koefisien regresi (bX_1M) sebesar 0,016 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel Beban Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi sebesar 0.016 satuan.

2. Uji Koefisien Determinasi


Koefisien korelasi menyatakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau'

Tabel 4.71. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.804 ^a	.642	2.81009	

a. Predictors: (Constant),  1 (X1-M)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,804 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 80.4% artinya pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi pada Pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau adalah sebesar 80.4% sedangkan sisanya ($100-80.4=19,6\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian), jika dibandingkan sebelum dimoderasi dengan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau sebesar 0,725 atau sebesar 72,5% mengalami peningkatan jika dimoderasi oleh Motivasi .

3. Uji t

Uji t dibantu dengan program SPSS 21. (Sugiyono 2018) Untuk menguji pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.72. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficients ^a					
Model		Standardized		t	Sig.
		Betas	Coefficients		
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)			16.370	.000
	Moderasi_1 (X1-M)	.016	.001	.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 12.241 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,663 (nilai t_{tabel} $n=84$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh Motivasi .

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.4.5. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah I Buklinggau dengan Motivasi sebagai variabel moderasi



a. Analisis Regresi Moderasi (Moderating Regression Analysis)

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi. Karena itulah digunakan moderating regression analysis. Analisis tersebut digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (XM) mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang menekan/menerangkan variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel Y (variabel dependen/terikat) yaitu: suatu variabel yang ditentukan atau diterangkan oleh variabel lainnya dari variabel ini disebut dengan variabel tidak bebas (dependen variabel). Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. kemudian melihat apakah variabel (XM) mempengaruhi hubungan antara variabel X terhadap Y.

Tabel 4.73. Hasil Pengujian *Moderating Regression Analysis*

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficients ^a						
Model		Standardized Coefficients	Standard Error	Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
1	(Constant)	47.014	2.843		16.534	.000
	Moderasi_2 (X2-M)	.013	.001	.835	13.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai $bX_1M = 0,013$ dan nilai $a = 47.014$ kemudian a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a+bX_2M$ maka persamaan regresinya adalah $Y=47.014+0.013X_2M$. Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta (a) sebesar 47.014 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel Kompensasi terhadap maka kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi sebesar 47.014 sedangkan nilai koefisien regresi (bX_2M) sebesar 0,013 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel Kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi sebesar 0.013 satuan.

b. Uji Koefisien Korelasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Koefisien Korelasi menyatakan bahwa pengujian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi Motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.74. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.693	2.60049

a. Predictors: (Constant), Moderasi_2 (X2-M)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,836 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 83,6% artinya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau adalah sebesar 83,6% sedangkan sisanya (100-83,6=16,4%) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian), jika dibandingkan pada korelasi Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebelum dimoderasi oleh Motivasi adalah sebesar 0,181 atau sebesar 18,1% mengalami peningkatan saat di moderasi oleh budaya organisasi sehingga menjadi sebesar 83,6%.

c. Uji t

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji t dibantu dengan program SPSS 21. (Sugiyono 2018) Untuk

menguji pengaruh Kerja terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau

Tabel 4.75. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47.014	2.843		16.534	.000
	Moderasi_2 (X2-M)	.013	.001	.835	13.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari data hasil pengujian maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variabel maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Motivasi pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 13.738 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,663 (nilai t_{tabel} $n=84$) maka dengan demikian dapat diketahui bahwa jika kriteria sesuai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh Motivasi .

4.3. Pembahasan

4.3.1. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Arnisyah. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan yang berjumlah 1200 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 92 pegawai tetap di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah ini menggunakan partial least square – structural equation model (PLSSEM). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. (Arnisyah, 2021)

Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabanan. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Pekeliling, Kecamatan Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. (Paramitadewi, 2017)

Anik Hermingsih, Desti Purwanti. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dibank bjb cabang BSD. Jenis penelitian kuantitatif, jumlah populasi 119 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara random. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara negatif dan signifikan, dimana motivasi kerja memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. (Hermingsih & Purwanti, 2020)

Husin, Nurwati, Sitti Aisyah. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan perilaku yang terukur sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Permasalahan yang ada pada instansi saat ini adalah belum tercapainya target kinerja pegawai karena pengetahuan mengenai pekerjaan masih relatif sempit. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini mengambil sampel semua pegawai Bidang Pengelolaan Aset Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Husin et al., 2021)

I Gede Ukas Aksama, Kurniasna Heryanda, Ni Made Ary Widiastini. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja *Sales Promotion* Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Pt. *World Innovative Telecommunication* cabang Singaraja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja sales promotion, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja sales promotion dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal. PT. *World Innovative Telecommunication* merupakan salah satu perusahaan elektronik yang memproduksi smartphone dengan merek OPPO. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan sales promotion PT *World Innovative Telecommunication* Cabang Singaraja yaitu sebanyak 34 orang. Objek penelitian ini adalah beban kerja terhadap kinerja karyawan sales promotion dengan motivasi sebagai variabel moderasi karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan beban kerja dapat menurunkan kinerja sales promotion. (2) motivasi dapat mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan, yakni motivasi dapat menurunkan beban kerja sehingga meningkatkan kinerja. (Aksama et al., 2020).

Randy Dwi Pranaputra, M. Havidz Aima. 2019. *The Effect of Workload and Compensation on Motivation and the Implication on Employee Performance of*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Directorate General of Postal Devices and Resource and Informatics Ministry of Communication and Informatics Republic of Indonesia. The purpose of this study is to understand and the effect of workload and the DGPDR. Sample selection was done by simple random sampling technique (Slovin 10% error tolerance) so that 95 respondents were determined. Data collection techniques using interview and questionnaire. The questionnaire survey instrument was delivered randomly to employees of the DGPDR. Data were analyzed by using structural equation model (SEM) with the Smart PLS3.0 software program. This study reveals that workload, compensation and motivation have a significant positive effect on employee performance, both partially and simultaneously. Besides that, the motivation partially mediate variable of the workload variables and compensation on employee performance and has a significant effect. (Pranaputra & Aima, 2019)

SIMPULAN DAN SARAN



5.1. Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa :

- a. Terdapat pengaruh disiplin yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
- b. Terdapat pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- c. Terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau
- d. Terdapat pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh Motivasi .
- e. Terdapat pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tenaga Medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau dimoderasi oleh Motivasi .

5.2. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Beban Kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memahami tentang Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat; Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, dan Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan sebagainya, diketahui juga pengaruh Beban Kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 85,1% (t), dan jika dikaitkan dengan Kompensasi maka pengaruhnya sebesar 84,2% (t),



- b. Kompensasi Pegawai juga dapat di miliki pegawai dengan faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan dan faktor ikatan emosiona, maka analisa juga menunjukkan pengaruhnya sedang karena dalam persentase 42,6% diketahui bahwa seorang pegawai yang bekerja di RSUD siap untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab sebagai tim kesehatan, tetapi jika dikaitkan dengan disiplin maka pengaruhnya kuat sebesar 84,2%, dan jika dimediasi oleh buday organisasi pengaruhnya 68,1% sehingga dalam bekerja dibutuhkan Motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Agar seluruh pegawai mampu memiliki disiplin dalam bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai tenaga medis di RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau.
- d. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel penelitian, serta menambah jumlah sampel yang lebih luas lagi seperti tenaga medis dan tenaga non medis di Rumah Sakit Umum Daerah dan Rumah Sakit Swasta, serta menambah variabel mediasi agar diketahui variabel yang kuat yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Aksama, I. G. U., Heryanda, ..., Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Promosi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia cabang Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 67. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23156>
- Arnisyah. (2021). *Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan*. 1–91.
- Damrus, M. Y. I. dan. (2020). *SAKIT UMUM WULAN WINDY Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*. 4, 91–103.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangkai Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- ELFADILLA, M. B. (2018). *KARYAWAN DI BRI SYARIAH KCP METRO Oleh : MQ BARATI ELFADILLA Jurusan : SI- Perbankan Syariah Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1440 H / 2018 M*. 43. [https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431/1/SKRIPSI_MQ BARATI ELFADILLA.pdf](https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431/1/SKRIPSI_MQ_BARATI_ELFADILLA.pdf)
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Lumintang, G., Adolfina, A., & Muhammad, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 45–55.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta
- Paramitadewi, kadek ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Pranaputra, R. D., & Aima, M. H. (2019). The effect of workload and compensation on motivation and the implication on employee performance of directorate general of policies and resource and informatics ministry of communication and informatics Republic of Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(2), 48–59.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Pustaka Buku.
- Sumarjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta.
- Susila, N. K. A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno Priansa, D. J. (2018). *Sumber Daya Manusia dalam organisasi dan bisnis*. Alfabeta.
- Syofian, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana.p
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.