

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RS GRIYA HUSADA
KARTASURA**

SKRIPSI



Oleh

Nama : Taufik Harwinanda Adiwena

Nomor Mahasiswa : 02311089

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2006

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RS GRIYA HUSADA
KARTASURA**

SKRIPSI



Oleh

Nama : Taufik Harwinanda Adiwena
Nomor Mahasiswa : 02311089
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

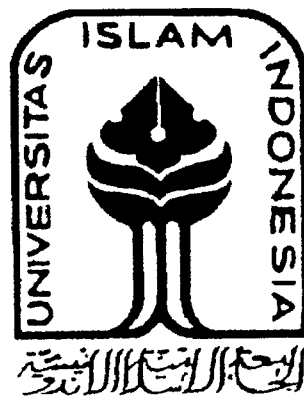
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RS GRIYA HUSADA
KARTASURA**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia



Oleh

Nama : Taufik Harwinanda Adiwena

Nomor Mahasiswa : 02311089

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, April 2006

Penulis,

Taufik Harwinanda Adiwena

Pengaruh Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan RS Griya Husada Kartasura

Nama : Taufik Harwinanda Adiwena
Nomor Mahasiswa : 02311089
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, April 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dra. Hj. Suhartini, Msi

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit
Griya Husada Kartasura**

Disusun Oleh: TAUFIK HARWINANDA ADIWENA
Nomor mahasiswa: 02311089

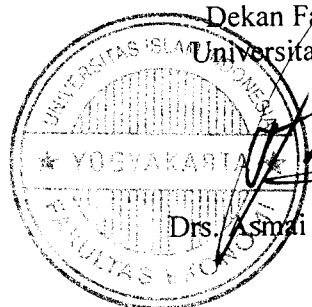
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 16 Juni 2006

Penguji/Pemb. Skripsi: Dra. Suhartini, M.Si

Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si

.....
.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Asmadi Ishak, M.Bus, Ph.D

ABSTRACT

One factor influenced the employee performance is compensation factor, which consists of financial compensation and non financial compensation. The main objective of this research was to find out how big the effect of compensation factor influenced the employee performance and also to find out what compensation was it. By using multiple regression analysis, compensation factor as dependent variable and employee performance as dependent variable, the result of this research indicate that compensation variable have significantly influenced the employee performance as 65,5% and the most dominant compensation variable was compensation non financial.

Keywords : financial compensation, non financial compensation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat dan karunia dari Allah SWT, sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengambil judul “ Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RS Griya Husada, Kartasura”. Penyusunan skripsi ini merupakan pertanggung jawaban akademis yang wajib ditempuh dalam penyelesaian akhir kuliah untuk memperoleh gelar S1 Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Indonesia.

Penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diharapkan dapat menjadi pertimbangan oleh pihak rumah sakit untuk memperhatikan sistem kompensasi yang telah berjalan. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak guna membantu lancarnya penelitian ini, baik secara langsung atau tidak oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Suhartini, Msi, sebagai dosen pembimbing yang dengan dedikasi yang tinggi telah memberikan masukan – masukan dan kritikan – kritikan yang membantu terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Drs. Syafaruddin Alwi, MS, sebagai dosen mata kuliah manajemen SDM, karena tanpa beliau penulis tidak akan tertarik untuk mengambil konsentrasi SDM dari beliau juga penulis dapat belajar bagaimana seharusnya seorang manajer SDM bersikap.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Abstraksi	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	5
2.2 Landasan Teori	7
2.2.1 Pengertian Manajemen SDM	7
2.2.2 Pengertian Kompensasi	8
2.2.2.1 Jenis Kompensasi	9
2.2.2.2 Tujuan – tujuan Kompensasi	12
2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	14
2.2.3 Pengertian Kinerja	15

2.2.3	Pengertian Kinerja	15
2.2.3.1	Penilaian Kinerja	16
2.2.3.2	Metode Penilaian Kinerja	18
2.2.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	21
2.2.3.4	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.2.4	Hubungan Antara Kompensasi Dan Kinerja	25
2.3	Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian	28
3.2	Metode Penelitian	28
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian	28
3.2.2	Definisi Operasional Variabel	29
3.2.2.1	Kompensasi Finansial	29
3.2.2.2	Kompensasi Non Finansial	29
3.2.2.3	Kinerja Karyawan	29
3.2.3	Instrumen Pengumpul Data	30
3.2.4	Uji Coba Instrumen	31
3.2.5	Data Dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.6	Populasi Dan Sampling	34
3.2.6.1	Populasi	34
3.2.6.2	Sampel	35
3.2.7	Alat Analisis	35
3.2.7.1	Analisis Kualitatif	35
3.2.7.2	Analisis Kuantitatif	35

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisis Deskriptif Responden	40
4.1.1	Analisis Karakteristik Responden	41
4.1.1.1	Jenis Kelamin Responden	41
4.1.1.2	Masa Kerja Responden	42

4.2 Analisis Variabel	43
4.2.1 Analisis Variabel Kompensasi Finansial	43
4.2.2 Analisis Variabel Kompensasi Non Finansial	47
4.2.3 Analisis Variabel Kinerja Karyawan	51
4.3 Analisis Kuantitatif	54
4.3.1 Regresi Linier Berganda	55
4.3.2 Analisis uji Hipotesis	56
4.3.2.1 Uji F	56
4.3.2.2 Uji t	58
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
 DAFTAR PUSTAKA	 64
LAMPIRAN	66

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	26
--------------------------	----

DAFTAR TABEL

3.1 Hasil Uji Validitas	32
4.1 Jenis Kelamin Responden	41
4.2 Masa Kerja Responden	42
4.3 Pembagian Kelas Untuk Variabel Kompensasi	44
4.4 Skor rata – rata Kompensasi Finansial	44
4.5 Skor rata – rata Kompensasi Non Finansial	48
4.6 Pembagian Kelas Untuk Variabel Kinerja Karyawan	51
4.7 Skor rata – rata Kinerja	51
4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.9 ANOVA (Hasil Perhitungan F hitung)	56
4.10 Model Summary (Hasil Perhitungan R Square)	57
4.11 Perbandingan Nilai b, t hitung, t tabel	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I (Output Hasil Uji Validitas)	66
Lampiran II (Output Hasil Uji Reliabilitas)	70
Lampiran III (Rekap Data Hasil Jawaban Responden)	73
Lampiran IV (Output Hasil Perhitungan Regresi)	75
Lampiran V (Daftar Tabel)	77
Lampiran VI (kuesioner)	81
Lampiran VII (Surat Ijin Penelitian)	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini banyak sekali didirikan rumah sakit – rumah sakit baru, bahkan untuk rumah sakit-rumah sakit negeripun sekarang mulai banyak yang merenovasi ulang gedungnya dengan gaya arsitektur seperti hotel atau apartemen. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis rumah sakit mempunyai prospek yang cukup baik mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar serta tingkat kepercayaan masyarakat untuk berobat ke rumah sakit masih tinggi, bahkan untuk masyarakat yang tinggal di pedesaanpun sekarang ini lebih mengutamakan untuk berobat ke rumah sakit daripada ke dukun. Dengan semakin banyaknya rumah sakit yang berdiri membuat persaingan dibisnis rumah sakit semakin menjadi ketat, hanya rumah sakit dengan layanan terbaiklah yang dapat memenangkan persaingan ini. Sekarang ini masyarakat sadar bahwa pasien dapat disembuhkan lebih cepat atau diringankan beban penderitanya jika ditunjang dengan pelayanan non medis yang diberikan pihak rumah sakit.

Dengan mengandalkan layanan sebagai kunci utama untuk memenangkan persaingan ini, berarti hal-hal yang membantu mewujudkan sebuah layanan terbaik menjadi perhatian tersendiri. Salah satu hal yang menjadi perhatian pihak rumah sakit adalah kepuasan karyawan, kepuasan karyawan memiliki arti bahwa karyawan tersebut senang dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan selalu

bersikap positif dalam menghadapi segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Dengan tercapainya kepuasan karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan dapat membantu dalam menghadapi persaingan.

Salah satu sumber dari kepuasan karyawan adalah kompensasi, yang mana kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diterima karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, setia pada tempat mereka bekerja dan mau untuk berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak melalui sistem pengupahan akan menciptakan suatu hubungan organisasional yang aman dan harmonis. Disamping itu pemberian kompensasi secara non finansial juga membantu menciptakan suatu keadaan yang kondusif, sehingga kinerja organisasi tidak perlu lagi terganggu dengan aksi-aksi demonstrasi dan pemogokan karyawan. Berdasar pemahaman tersebut untuk memenangkan persaingan ini faktor kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak luput dari perhatian pihak rumah sakit.

Selain itu kondisi kerja juga menjadi perhatian pihak rumah sakit karena hal tersebut mempengaruhi kenyamanan dalam melaksanakan tugas, termasuk didalamnya penyediaan sarana dan alat kerja dengan teknologi maju seperti sekarang ini, selain dapat meningkatkan kinerja juga memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Saat ini R.S Griya Husada untuk standar gaji minimum yang dipakai sudah sesuai dengan upah minimum daerah, karena pihak manajemen rumah sakit sadar bahwa agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya mereka harus mendapatkan kompensasi yang layak. Satu hal yang menarik disini adalah Rumah sakit ini berdiri di Kartasura sebuah kota kecil yang memiliki standar upah

minimum daerah yang kecil , padahal karyawan di R.S Griya Husada sebagian besar dari kota lain yang memiliki standar upah minimum yang sedikit lebih tinggi, mengingat untuk tenaga medis dari daerah sekitar sulit didapat. Tetapi kinerja karyawan dalam bekerja tetap tinggi. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan R.S Griya Husada, Kartasura”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara kompensasi yang diterima karyawan R.S Griya Husada, Kartasura terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor apakah yang menjadi faktor paling dominan diantara (hubungan) kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pada R.S Griya Husada, Kartasura.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Griya Husada Kartasura.
2. Untuk mengetahui faktor kompensasi apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan serta saran untuk meningkatkan pelayanan pasien R.S Griya Husada Kartasura khususnya dan perusahaan pada umumnya. Selain itu penelitian juga diharapkan berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan dan keputusan, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Hasil penelitian terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh peneliti antara lain, “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja” studi kasus LPP Yogyakarta 1997) oleh Farehsti Nurdiana D, di dalam penelitiannya dia menggunakan kompensasi (X1) dan iklim organisasi (X2) sebagai variabel bebas, sebagai variabel terikatnya yaitu produktivitas (Y). Disamping itu peneliti menggunakan sampel yang diambil dari seluruh populasi karyawan LPP Yogyakarta yang berjumlah 90 orang dari total populasi 267 karyawan. Metode yang digunakan adalah stratisfied random sampling. Dalam penelitian tersebut dikemukakan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak oleh perusahaan serta iklim organisasi yang tercipta dalam perusahaan yang nyaman, maka hal tersebut dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan sendirinya.
2. Iklim organisasi yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh dari kompensasi karena walaupun balas jasa yang diterima kurang sesuai tetapi bila diimbangi keadaan yang nyaman, maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja.

Dalam penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

Hipotesis pertama terbukti dengan nilai $F_h = 21,488$ atau $F_h > F_t$ sehingga F_h berada di daerah penolakan H_0 maka H_a diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama kompensasi dan iklim organisasi pada LPP Yogyakarta mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun besarnya dapat dilihat dengan nilai R^2 , yaitu 0,75 atau 75%. Hipotesis kedua juga terbukti, hal ini ditunjukkan dengan nilai R^2 dari variabel organisasi (0,1862 atau 18,62%) yang lebih besar dari variabel kompensasi (0,0711 atau 7,11%) dalam sumbangannya terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian iklim organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan dengan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja bagi karyawan LPP Yogyakarta.

Didalam penelitaian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan saat ini, persamaannya adalah variabel bebas sama-sama mengangkat masalah kompensasi, adapun perbedaannya variabel terikatnya produktivitas kerja dan dilaksanakan di LPP Yogyakarta tahun 2000 sedangkan penelitian saat ini variabel terikatnya berupa kinerja karyawan dan dilakukan di R.S Griya Husada Kartasura tahun 2006.

Hasil penelitian berikutnya yang peneliti jadikan bahan referensi adalah “Pengaruh Kompensasi yang Adil terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Otobus Jaya Putra Delanggu Klaten” oleh Djoko Pramono, didalam penelitiannya dia mengemukakan beberapa hipotesis, yaitu :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel keadilan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Faktor keadilan individu mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja.

Dalam penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

Hipotesis pertama terbukti, hal ini dapat dilihat dari besarnya F_{hitung} (8,946) > F_{tabel} (2,742) dengan derajat kepercayaan 0,05, besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,276 yang mempunyai arti bahwa variabel keadilan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 27,6% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain selain variabel keadilan. Hipotesis kedua juga terbukti, hal ini dapat dilihat pada r^2 dimana variabel keadilan individu (X3) memiliki r^2 terbesar diantara variabel bebas lainnya yaitu sebesar 0,12 sedangkan variabel eksternal (X2) sebesar 0,011 dan variabel internal (X1) sebesar 0,026.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik pesonel (Storey dalam Syafaruddin Alwi, 2002: 7).

T.Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia

untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Hani Handoko, 2001:4).

Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi karyawan dan memelihara karyawan dalam jumlah dan kualitas yang tepat. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, masyarakat dan organisasi.

2.2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka.(Sulistiyani&Rosidah, 2003: 206).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.(Handoko, 2001:155)

Menurut B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik dalam bentuk upah perjam atau gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. (Hasibuan, 2001: 118).

Berdasar pengertian kompensasi dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk penerimaan yang diterima karyawan sesuai jasa mereka pada organisasi. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri karena program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

2.2.2.1 Jenis Kompensasi

- a. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain – lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Umar, 2001:16).
- b. Kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program – program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria dan tempat beribadat. (Umar, 2001:16).
- c. Kompensasi finansial terdiri dari (Suprihanto,1987:26):
 - Langsung seperti, upah, gaji, komisi, bonus.
 - Tidak langsung seperti, asuransi, jaminan sosial, tunjangan.
- d. Kompensasi non finansial terdiri dari (Suprihanto,1987:26):
 - *The Job* seperti, berbagai kesempatan, daya tarik dan tanggung jawab yang ada dalam suatu jabatan.

- *Job Environment* seperti, berbagai jenis lingkungan pekerjaan yang mendorong dan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan sehat.

e. Menurut Robert L Mathis dan John H Jackson Kompensasi dibagi menjadi Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung, yang terdiri dari (Mathis&Jackson,2002:119):

- Gaji pokok, yaitu kompensasi dasar yang diterima karyawan terdiri dari :
 - Upah, yaitu bayaran yang secara langsung dihitung berdasar jumlah waktu kerja
 - Gaji, yaitu bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja
- Gaji variabel, yaitu kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individual, kelompok, dan atau organisasi yang terdiri dari:
 - Bonus
 - Insentif
 - Kepemilikan saham

f. Kompensasi tidak langsung terdiri dari(Mathis&Jackson, 2002:120):

- Tunjangan yaitu,Imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaanya di organisasi

g. Menurut A.A Anwar P. Mangkunegara kompensasi terdiri dari Kompensasi langsung dan tidak langsung. Untuk kompensasi langsung terdiri dari(Mangkunegara, 2004:85):

- Upah, yaitu pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan pekerja secara per jam, per hari dan per setengah hari.
- Gaji, yaitu uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

h. Untuk kompensasi tidak langsung terdiri dari (Mangkunegara,2004:86):

- *Benefit*(keuntungan), yaitu nilai keuangan langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Kriterianya adalah:
 - Adanya biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, relasi umum.
- Pelayanan, yaitu nilai keuangan langsung untuk pegawai yang secara tidak mudah ditentukan. Terdiri dari;
 - Laporan tahunan pegawai, adanya tim olahraga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, toko perusahaan, tempat parkir, darmawisata.

Pemberian Kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan organisasi, karyawan, pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain biasa saja. Peterson dan Pleuman (dalam

Hasibuan, 2003:120) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal sebagai berikut:

1. *The Desire to Live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan untuk melanjutkan hidup.
2. *The Desire for Profession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu penyebab manusia mau bekerja.
3. *The Desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang untuk bekerja.
4. *The Desire for recognition*, artinya keinginan untuk pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

2.2.2.2 Tujuan-Tujuan Kompensasi

Tujuan-tujuan Kompensasi yang dapat dicapai oleh setiap organisasi adalah (Handoko,2001:154):

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi yang ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan organisasi - organisasi lain.

c. Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya yang ada pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) pada karyawannya.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi yang baik memenuhi semua peraturan-peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

g. Menghargai kinerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap kinerja para karyawannya, yang selanjutnya akan mendorong perilaku – perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

2.2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi pada karyawan, faktor – faktor tersebut antara lain (Notoatmodjo,1992:144) :

a. Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan, untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Daripada itu organisasi tidak akan memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi untuk membayar, organisasi apapun tidak akan memberikan kompensasi kepada karyawan melebihi kemampuannya.

c. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan. Banyak organisasi mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau memberikan kompensasi seperti itu.

d. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka dipasaran.

- e. Dengan adanya organisasi – organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan organisasi dalam hal pemberian kompensasi, organisasi karyawan ini memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan.

- f. Berbagai peraturan dan perundang – undangan

Berbagai peraturan perundangan ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, dengan semakin baik sistem pemerintahan maka makin baik pula sistem perundang – undangan dibidang perburuhan.

2.2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005:1). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991:46) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (As'ad, 1991:47). Dari batasan tersebut disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil

yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94).

Menurut Vroom (dalam As'ad 1991:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau memiliki *performance* rendah.

2.2.3.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit – unit kerja dalam satu organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu (Simanjuntak, 2005:103).

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan manajer personalia dalam memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut (Handoko, 2001:135):

1. Perbaiki prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kinerja memungkinkan karyawan, manajer personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian - penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja untuk membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang baik/jelek menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan – penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidak akuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana SDM, sehingga dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan – kesalahan dalam desain pekerjaan.

9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan – tantangan eksternal

Kadang – kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kerja, dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat memberikan bantuan.

2.2.3.2 Metode Penilaian Kinerja

Ada berbagai metode untuk menilai kinerja karyawan semua teknik tersebut merupakan upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan lain. Ada dua macam metode yang dapat dipakai, yaitu metode yang berorientasi masa lalu dan masa depan (Handoko, 2001:142). Berikut metode penilaian kinerja karyawan:

- Beorientasi masa lalu:

1. *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
2. *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan.
3. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), metode penilaian yang mendasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis.
4. Metode peninjauan lapangan (*field review method*), seseorang wakil ahli Departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di review, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.
5. Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliable dan valid.

6. Metode evaluasi kelompok, ada tiga: *ranking*, *grading*, *point allocation method*.
 - a. *Method ranking*, penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan *halo effect*, kebbaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya.
 - b. *Grading* atau *Forced distribution*, metode penilaian ini memisahkan atau menyortir para karyawan dalam berbagai klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proposi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.
 - c. *Point Allocation Method*, merupakan bentuk lain dari *grading* penilai diberikan sejumlah nilai total dialokasikan di antara para karyawan dalam kelompok. Para karyawan yang lebih baik diberi nilai lebih besar daripada para karyawan dengan kinerja lebih jelek. Kebaikan dari metode ini, penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif di antara para karyawan, meskipun kelemahan-kelemahan *halo effect* dan bias kesan terakhir masih ada.
- Beorientasi masa depan:
 - a. Penilaian Diri (*Self Appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku

defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan cenderung dilakukan.

b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisals*)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes – tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan *review* evaluasi – evaluasi lainnya.

c. Pendekatan *Management By Objective* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan – tujuan atau sasaran – sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

2.2.3.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Agar penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik perlu diperhatikan faktor – faktor berikut (Siagian, 2001:225):

1. Yang diukur adalah benar – benar prestasi bukan faktor lain, seperti menyangkut pribadi seseorang.
2. Menggunakan tolok ukur yang jelas dan yang pasti menjamin bahwa pengukuran itu bersifat objektif.
3. Dimengerti, dipahami dan dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi yang terlibat.
4. Dilaksanakan secara konsisten dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan puncak organisasi.

2.2.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat dari para ahli:

Menurut Gibson (dalam Suprihanto, 2003:39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel Individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel Organisasional, terdiri dari:
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis, terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Suprihanto, 2003:40) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional:
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
 - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Sutemister (dalam Suprihanto, 2003:41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:
 1. Faktor Kemampuan
 - a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat
 - b. Ketrampilan : kecakapan dan kepribadian.
 2. Faktor Motivasi
 - a. Kondisi sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan
 - b. Serikat kerja kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan *egoistic*
 - c. Kondisi fisik : lingkungan kerja

Mathis dan Jackson (2002:225), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran

3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Ahmad S. Ruky (2002: 47-48) menyebutkan bahwa ada enam karakteristik kepribadian atau disebut juga sebagai karakteristik inti yang berlaku bagi semua orang yang bekerja di perusahaan, yaitu: teliti, akurat, taat aturan dan prosedur, gesit atau cepat, penuh konsentrasi, dan ramah atau sopan.

Menurut Gomes (2003:142) berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu :

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian (ketentuan) dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Bittel dan Newstrom (1996;243) disebutkan ada delapan faktor prestasi kerja, yaitu: mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, keandalan, sikap, inisiatif, kerumah-tanggaan, kehadiran, potensi pertumbuhan dan kemajuan.

As'ad di dalam bukunya *Psikologi Industri* (1991:27) menyebutkan empat kriteria karakteristik prestasi kerja, yaitu: pengetahuan kerja, motivasi, hubungan antar individu, dan supervisi.

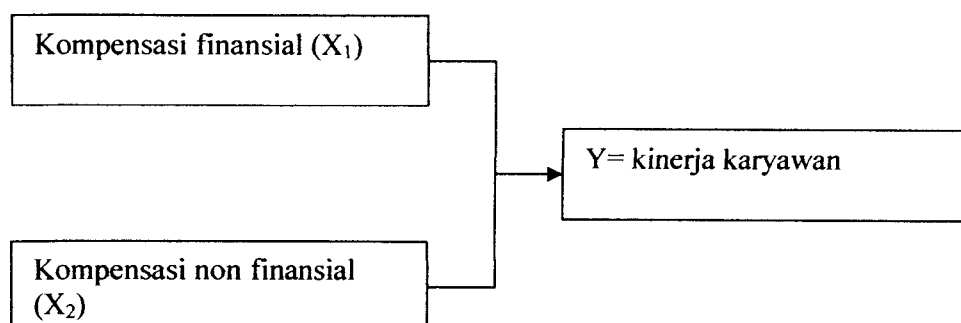
2.2.4 Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja

Kinerja karyawan dalam sebuah rumah sakit merupakan hal yang penting, mengingat dengan semakin baiknya kinerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien. Disaat persaingan bisnis rumah sakit semakin ketat seperti saat ini tanpa didukung dengan kinerja karyawan yang baik tidak mungkin sebuah rumah sakit akan tetap eksis. Agar tercipta kinerja yang baik harus diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah faktor kondisi kerja, kondisi kerja disini mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial serta keharmonisan hubungan intern organisasi. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melaksanakan tugas, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen, sebab jika sistem penilaian tidak baik maka penerapan kompensasi tidak akan efektif. Jadi salah satu kunci bekerjanya sistem kompensasi akan tergantung pada seberapa baik sistem penilaian kinerja dalam organisasi tersebut, Brookes (dalam Nuraini, 2004:51)

Disamping itu pemberian kompensasi yang layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Kinerja setiap karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para pimpinan agar mampu membangun sistem kompensasi non finansial, karena hal ini dibutuhkan untuk membina hubungan antara pimpinan dan bawahan yang harmonis, mengembangkan kompetensi pekerja sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan memobilisasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, masyarakat. Tingkat kompensasi finansial karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi non finansial menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai kinerja mereka bisa turun secara dramatis.

Dengan memberikan kompensasi yang layak baik secara finansial maupun non finansial agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk melayani pasien. Berikut kerangka pikir yang digunakan:



**Kerangka Pikir
Gambar 2.1**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Rumah Sakit Griya Husada Kartasura, tepatnya di Jalan Slamet Riyadi no 150 Kartasura. Rumah Sakit ini didirikan oleh Dr. Wibowo Haryanto, SpOG pada awalnya hanya tempat praktek dokter saja namun dengan berjalannya waktu lambat laun berkembang menjadi sebuah rumah sakit bersalin. Melihat persaingan rumah sakit bersalin cukup tinggi maka rumah sakit ini dikembangkan untuk menjadi sebuah rumah sakit yang melayani berbagai pelayanan medis.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas merupakan variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan variabel lainnya. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi finansial yang disebut variabel X_1 , sedangkan untuk kompensasi non finansial disebut variabel X_2 . Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang keadaanya sangat dipengaruhi atau tergantung keadaan variabel lainnya. Variabel terikat disini adalah variabel kinerja karyawan yang disebut variabel Y.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.2.1 Kompensasi Finansial (X_1)

Adalah segala bentuk penerimaan yang diterima karyawan baik dalam bentuk gaji sesuai prestasi yang dimiliki hingga berbagai fasilitas yang diperuntukkan bagi karyawan.

Indikatornya:

1. Persepsi karyawan terhadap gaji yang diterima berkenaan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan dan keluarganya.
2. Asuransi karyawan
3. Program pelayanan karyawan (rekreasi, mushola, seragam, koperasi)

3.2.2.2 Kompensasi Non Finansial (X_2)

Adalah bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan martabat dan menghasilkan hubungan baik dengan pimpinan dan antar karyawan.

Indikatornya:

1. Komunikasi antara karyawan dan atasan
2. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

3.2.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. sesuai dengan keadaan yang ada di lokasi penelitian.

Indikatornya:

1. Kesesuaian antara hasil kerja dengan ketentuan yang berlaku

2. Kesanggupan untuk melaksanakan beban tugas
(pelayanan medis dan non medis)

3.2.3 Instrumen Pengumpul Data

Penelitian tentang pengaruh kompensasi ini menggunakan alat kuesioner sebagai instrumen pengumpul data dengan objek penelitian yaitu karyawan Rumah Sakit Griya Husada Kartasura, kuesioner terdiri dari beberapa pertanyaan. Variabel penelitian ini merupakan pertanyaan tertutup dengan skala likert, kecuali untuk identitas responden.

Uji coba instrumen penelitian merupakan tahap penting dalam proses pelaksanaan sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Dengan uji coba instrumen penelitian akan diperoleh hasil berupa tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner.

Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan reliabilitas dari suatu kuesioner didefinisikan sebagai tingkat keandalan dari kuesioner itu untuk dapat dipercaya dan stabil secara kontinyu pengujian validitas dari kuesioner dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Pengujian reliabilitas daftar pertanyaan dilakukan dengan teknik alpha cronbach. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada item-item pertanyaan yang telah valid. Semua hasil kuesioner dinyatakan valid bila semua pertanyaan memiliki $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$. Untuk mendapatkan kuesioner yang reliabel maka membandingkan r_{hasil} (alpha) dengan r_{tabel} dengan syarat $\alpha > r_{\text{tabel}}$. Uji instrumen kuesioner dalam

penelitian ini dilakukan pada 40 sampel penelitian. Langkah pertama adalah menentukan r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, langkah berikutnya adalah mengolah data tersebut dengan program SPSS ver13.

3.2.4 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen merupakan salah satu bagian terpenting dalam penelitian karena disini instrumen penelitian yang digunakan akan diketahui tingkat kepercayaan dari data yang diperoleh sehingga tingkat kepercayaan pada analisis dan kesimpulan yang diperoleh dapat dipercaya. Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian sesungguhnya perlu terlebih dahulu melakukan uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Disini penulis menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Reliabilitas kuesioner menggambarkan pada kemantapan dan stabilitas alat ukur yang digunakan, sehingga akan memberikan hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah.

Untuk pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan cara membuat variabel baru yang digunakan untuk mencatat jumlah skor tiap responden untuk seluruh item pertanyaan. selanjutnya menghitung besarnya koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dan jumlah skor seluruh item pertanyaan. Semua pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut valid jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut tidak valid. Langkah berikutnya menentukan r_{tabel} dimana nilainya diketahui sebesar

$r_{\text{tabel}} = r(\alpha, df) = r(0.05, 16) = 0.3170$ dengan tingkat signifikansi 5% . Kemudian mencari jumlah skor setiap pertanyaan dari setiap responden dengan memilih menu *transform – compute* sehingga muncul kotak dialog, dalam kotak *functions* pilih SUM kemudian dimasukkan dalam kotak *numeric expression* dan semua variabel(X1.1,X1.2...X1.6) dimasukkan dalam fungsi SUM dengan memberi tanda koma diantara variabel-variabel tersebut, sedangkan dalam kotak target variabel ditulis X1(untuk pertanyaan variabel X₁), setelah variabel X1 terisi langkah tersebut diulangi lagi untuk variabel-variabel yang lain. Langkah berikutnya memilih menu *Analyze- correlate – Bivariate*, sehingga muncul kotak dialog, pada kotak *variables* diisi dengan semua variabel yang akan diuji termasuk variabel X₁, X₂, Y, kemudian dipilih kotak *Pearson – ok*.

Tabel 3.1

Validitas Item Pertanyaan

Item	r hitung	r Tabel	Validitas
X1.1	0,798	0,3170	valid
X1.2	0,608	0,3170	valid
X1.3	0,494	0,3170	valid
X1.4	0,414	0,3170	Valid
X1.5	0,804	0,3170	Valid
X1.6	0,680	0,3170	Valid
X2.1	0,739	0,3170	Valid
X2.2	0,777	0,3170	Valid
X2.3	0,582	0,3170	Valid

X2.4	0,546	0,3170	valid
X2.5	0,816	0,3170	Valid
X2.6	0,793	0,3170	Valid
Y1	0,603	0,3170	Valid
Y2	0,624	0,3170	Valid
Y3	0,604	0,3170	Valid
Y4	0,555	0,3170	Valid
Y5	0,676	0,3170	Valid
Y6	0,485	0,3170	Valid

Sumber: Data Primer (Lampiran I)

3.2.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Yaitu sekumpulan pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden (karyawan) mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian, dengan menggunakan angket berbentuk pilihan.

2. Wawancara

Yaitu cara memperoleh data dengan mengajukan pertanyaan pada karyawan dengan daftar pertanyaan yang telah disusun, disiapkan tertulis dan diajukan secara lisan.

3. Kepustakaan

Merupakan teknik memperoleh data pada dokumen perusahaan maupun data lainnya yang bisa diperoleh melalui berbagai media.

Dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian antara lain:

1. Data primer

Diperoleh langsung dari objek penelitian, dalam hal ini karyawan Rumah Sakit Griya Husada Kartasura. Adapun instrumen pokok yang dipakai untuk mengambil data adalah kuesioner yang didalamnya akan diajukan pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tema penelitian kepada objek yang diteliti peneliti selain itu peneliti melakukan observasi langsung ke dalam Rumah Sakit Griya Husada Kartasura.

2. Data sekunder

Diperoleh dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dan dapat menunjang proses analisis data dan data mengenai objek yang diteliti, peneliti juga melakukan wawancara dengan sebagian populasi karyawan Rumah Sakit Griya Husada Kartasura untuk mendapatkan data yang tidak berupa angka-angka guna membantu peneliti.

3.2.6 Populasi dan Sampling

3.2.6.1 Populasi

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan dari Rumah Sakit Griya Husada sejumlah 40 orang, karena pada lembaga ini terdapat faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi pelayanan pada pasien, yaitu faktor pemberian kompensasi finansial dan non finansial. Dalam penelitian ini akan menjadi unit analisis penelitian adalah individu

3.2.6.2 Sampel

Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan yang ada. Mengingat rumah sakit ini masih dalam taraf berkembang sehingga jumlah karyawan yang ada belum banyak (40 orang), Sehingga penulis mengambil semuanya untuk dijadikan sampel.

3.2.7 Alat Analisis

3.2.7.1 Analisis Kualitatif

Merupakan analisis data yang tidak berbentuk angka dan berupa pendapat atau keterangan mengenai situasi objek penelitian yang dianalisa untuk menjelaskan landasan teori. Dalam proses, penggunaan analisis ini ditujukan untuk memperkaya pemahaman tentang variabel-variabel penelitian, melalui observasi pemahaman terhadap variabel akan lebih dapat dilakukan sehingga penelitian akan lebih mendalam pada inti permasalahan sehingga ditemukan solusi yang tepat.

3.2.7.2 Analisis Kuantitatif

Merupakan analisa yang berhubungan dengan angka atau perhitungan. Untuk itu di dalam penelitian ini digunakan metode analisis statistik guna menjelaskan hubungan antar variabel yang telah dikuantifikasikan. Berikut perhitungan statistik yang digunakan:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan bila kita ingin mengetahui bagaimana variabel independen dapat diprediksikan melalui variabel-variabel independen secara

individual. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2001:265):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

b_0 = nilai konstan

b_{1-2} = koefisien regresi

X_1 = kompensasi finansial

X_2 = kompensasi non finansial

e = error

2. Uji F

Untuk menguji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan digunakan uji F, yaitu mengetahui keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2001:262):

$$F = \frac{R^2 / (k)}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = ukuran populasi

K = banyaknya variabel

Kriteria pengujian:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (secara keseluruhan tidak ada pengaruh yang signifikan X_1 , X_2 terhadap Y)

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan dari X_1, X_2 terhadap Y).

Derajat kebebasan yang digunakan adalah $(k-1);(n-k)$ dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 0,05$. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_h \leq F_t$ maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis ditolak.
- b. Apabila $F_h \geq F_t$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sehingga hipotesis penelitian diterima.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya R^2 (koefisien determinasi beranda).

Adapun kriterianya yaitu:

1. $R^2 = 1$ atau mendekati, yang berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan positif.
2. $R^2 = -1$ atau mendekati, yang berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan negatif.
3. $R^2 = 0$ atau mendekati, yang berarti tidak ada hubungan antara variabel X dan Y .

3. Uji t

Untuk menguji hipotesis kedua yaitu kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2001:287):

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

Dimana:

B_i = koefisien regresi

S_{b_i} = standar error koefisien regresi

Dengan derajat kebebasan (n-k) dan $\alpha = 0,05$, maka kriteria pengujian:

1. $H_0 : b_1 = 0$ (X_1 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ (X_1 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).

2. $H_0 : b_2 = 0$ (X_2 tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y)

$H_a : b_2 \neq 0$ (X_2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y).

H_0 diterima bila $-t_1 \leq t_h \leq t_t$

H_a ditolak, berarti variabel-variabel bebas yang bebas yang diuji secara parsial tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y.

H_0 ditolak bila $-t_1 \geq t_h \geq t_t$

H_a diterima, berarti variabel-variabel bebas yang diuji dalam uji t secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Langkah berikutnya yang dilakukan adalah mencari koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinan partial ini berguna untuk mengetahui sejauh man sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebasnya. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebas yang mempunyai r^2 paling besar menunjukkan variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya. Rumus yang digunakan :

$$r^2 = \frac{(\sum X.Y)^2}{\sum X^2.Y^2}$$

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (alpha) dengan r_{tabel} dengan syarat alpha positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Hasil dari perhitungan bisa dilihat pada lampiran II, dimana untuk variabel X1 memiliki koefisien alpha $0,712 > 0,3170$, untuk variabel X2 memiliki alpha $0,787 > 0,3170$, untuk variabel Y memiliki koefisien alpha $0,624 > 0,3170$ (Lampiran II). Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dipergunakan bersifat reliabel .

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Responden

Analisis karakteristik responden digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Griya Husada, Kartasura. Analisis ini menggunakan data yang diperoleh dari wawancara, yang kemudian dideskripsikan untuk mengetahui gambaran secara umum dari keseluruhan karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Griya Husada, Kartasura.

Wawancara dilakukan kepada 10 orang responden dengan rincian 2 orang bagian keamanan, 2 orang bagian kebersihan, 4 orang perawat, 1 orang bidan dan 1 orang dokter. Adapun wawancara yang dilakukan membahas secara mendalam mengenai variabel-variabel yang diteliti agar dapat bermanfaat untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner. Wawancara ini dimaksudkan untuk membantu penelitian agar hasilnya menjadi lebih akurat.

Dari proses wawancara yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa secara umum kinerja karyawan rumah sakit menunjukkan hasil yang baik, diantaranya memiliki semangat yang tinggi dalam melayani pasien, kesediaan bertugas pada waktu hari libur nasional, kemampuan melaksanakan pekerjaan ganda, kesesuaian antara hasil kerja dengan standar kerja rumah sakit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan Rumah Sakit Griya Husada, Kartasura telah memiliki kinerja dalam taraf yang baik.

Hasil wawancara ini juga didukung dengan observasi lapangan terhadap perilaku responden sehari-hari. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Griya Husada cukup tinggi, artinya tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan beban tugas dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diterapkan rumah sakit. Selain itu karyawan juga dapat bekerja cepat, akurat dan luwes dalam memberikan layanan yang terbaik kepada pasien. Hubungan kerjasama antar karyawan juga berlangsung baik, pihak pimpinan selalu memberikan masukan – masukan yang berarti untuk membantu tugas karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

4.1.1 Analisis Karakteristik Responden

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Pria	17	42,5 %
Wanita	23	57,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.1 yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh para responden didapat data berupa jenis kelamin responden, dimana karyawan wanita berjumlah lebih banyak dibanding karyawan pria. Dari seluruh responden didapat data

bahwa karyawan pria berjumlah 17 orang (42,5 %) dan karyawan wanita sebanyak 23 orang (57,5 %) hal ini disebabkan rumah sakit membutuhkan banyak perawat dalam menangani pasien yang mana seluruhnya wanita. Pihak rumah sakit cenderung memilih perawat wanita karena biasanya wanita memiliki rasa empati yang tinggi dimana hal ini dibutuhkan agar perawat bisa merasakan apa yang dirasakan pasien sehingga perawatan yang diberikan tidak membebani pasien. Hal ini sesuai pendapat dari pakar psikologis, Dr. Carol N. Jacklin dan Dr. Eleanor E. Maccoby (The Psychology of Sex Differences, 2001:10) mempunyai kesimpulan : Pria memiliki kemampuan verbal yang hebat, menonjol dalam kemampuan daya bayang ruang, dan kuat dalam bidang matematika sedangkan wanita lebih dapat mengekspresikan emosi dan berempati atau berbelas kasihan saat menanggapi perasaan orang lain.

4.1.1.2 Masa kerja Responden

Tabel 4.2

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Responden	Prosentase
< 1 tahun	5	12,5 %
1 – 5 tahun	12	30 %
> 5 tahun	23	57,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan rumah sakit telah bekerja lebih dari 5 tahun (57,5 %), hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dalam melayani pasien, sehingga keahlian yang dimiliki karyawan juga semakin tinggi.

4.2 Analisis Variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), dan Kinerja (Y)

Dalam analisis ini akan dijabarkan jawaban yang diberikan responden sehubungan dengan item – item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Adapun yang akan dianalisis yaitu variabel Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

4.2.1 Analisis Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Dalam analisis ini peneliti melakukan penghitungan interval kelas didasarkan pada hasil selisih nilai tertinggi dan nilai terendah kemudian dibagi dengan jumlah kelompok atau kelas yang diinginkan, sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Interval = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai Kompensasi finansial berisi 6 butir pertanyaan yang diberi kode X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6 dan disebarkan dalam bentuk kuesioner. Keenam pertanyaan tersebut mewakili seputar persepsi karyawan mengenai kompensasi finansial yang sering muncul kasusnya dalam aktivitas operasional rumah sakit sehari – hari. Untuk

memudahkan dalam membaca seluruh hasil penelitian, peneliti membuat kategori – kategori jawaban yang terdapat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3

Pembagian Kelas untuk Variabel Kompensasi (X)

Kategori Jawaban	Bobot
Sangat Tidak Puas	1 – 1,8
Tidak Puas	1,81 – 2,61
Sedang	2,62 – 3,42
Puas	3,43 – 4,23
Sangat Puas	4,24 - 5

Berdasarkan pada kuesioner pertanyaan variabel X yang dibagikan kepada 40 orang responden yang telah dirata- rata skor untuk pertanyaan mengenai Kompensasi Finansial, dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Skor Rata – Rata Kompensasi Finansial (X1)

Pertanyaan	Rata-rata
X 1.1	3,83
X 1.2	3,53
X 1.3	4,6
X 1.4	4,4
X 1.5	3,73
X 1.6	4,2
Total rata – rata	4,05

Sumber: Data Primer (lampiran III)

Berdasar hasil pada tabel dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan mengenai asuransi kecelakaan kerja yang telah diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Griya Husada (X1.1) mempunyai skor 3,83 yang berarti masuk pada kategori puas. Ini mengindikasikan pihak rumah sakit telah mengasuransikan setiap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan sepengetahuan penulis, didalam sebuah organisasi asuransi kecelakaan kerja biasanya cenderung disembunyikan atau dipersulit. Namun tidak demikian halnya dengan RS Griya Husada, disini karyawan secara jelas diberitahukan bahwa setiap karyawan memperoleh asuransi kecelakaan kerja, bahkan unyuk hal – hal kecil seperti jatuh dari motor saat mengambil stok bahan makanan untuk pasien, pihak rumah sakit tidak segan – segan untuk membantu mengurus klaim asuransi.

Mengenai cukup atau tidaknya gaji yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang tertera pada pertanyaan X1.2, nilai rata – rata yang diperoleh adalah 3,53 dan masuk dalam kategori puas. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diperoleh karyawan bagi sebagian besar karyawan dirasakan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karena sudah sesuai dengan standar gaji daerah. Namun untuk sebagian karyawan masih belum cukup, hal ini disebabkan karena sebagian karyawan berasal dari luar kota Kartasura yang standar hidupnya lebih tinggi, apalagi dengan kenaikan BBM seperti sekarang ini jika pihak rumah sakit tidak melakukan perubahan gaji karyawan kemungkinan banyak karyawan yang merasa tidak puas.

Pada item pertanyaan X1.3, berhubungan mengenai ada tidaknya THR hari besar keagamaan, memperoleh nilai rata – rata 4,6 yang berarti setiap karyawan

telah memperoleh THR pada saat perayaan hari besar keagamaan. THR biasanya identik dengan umat Islam dan diberikan pada saat perayaan hari besar umat Islam, namun disini THR diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari besar keagamaannya masing – masing, karena tidak semua karyawan Islam.

Untuk pertanyaan X1.4 penulis ingin mengetahui apakah pihak rumah sakit memberikan bantuan bila karyawan tertimpa musibah, sebagai wujud rasa solidaritas rumah sakit dan hasil penelitian menunjukkan nilai rata – rata yang diperoleh sebesar 4,4 masuk dalam kategori sangat puas. Artinya karyawan merasa puas dengan sikap solidaritas yang ditunjukkan pihak rumah sakit kepada karyawan yang terkena musibah hal ini membuat karyawan merasa senang dalam bekerja dan pada akhirnya dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk rumah sakit.

Setiap rumah sakit biasanya membagikan seragam bagi karyawan, untuk mengetahui mengenai seragam karyawan penulis mencantumkan pada pertanyaan X1.5 yang memperoleh skor rata – rata 3,73 dan termasuk dalam kategori puas. Jika rumah sakit ini telah memberikan setiap karyawan seragam seharusnya nilai rata – rata yang diperoleh masuk dalam kategori sangat puas, hal ini terjadi karena rumah sakit ini masih dalam taraf berkembang dan kondisi keuangannya belum stabil sehingga pengadaan seragam baru diperuntukkan untuk karyawan medis saja dan hal ini dapat dimaklumi oleh karyawan bagian lain. Disamping itu desain seragam dibuat sangat menarik agar memberikan kesan yang menyenangkan bagi setiap pasien yang melihat, maka tidak heran jika karyawan merasa puas dengan seragam mereka.

Dalam meningkatkan pendapatan karyawan sekaligus memenuhi kebutuhan keluarga pasien pihak rumah sakit membuka sebuah koperasi untuk karyawan, yang tercantum dalam pertanyaan X1.6 dimana nilai rata – rata yang diperoleh sebesar 4,2 dan termasuk dalam kategori puas dan ada kecenderungan meningkat karena hasil yang diperoleh karyawan dapat sedikit membantu keuangan mereka, sehingga mereka merasa puas dengan adanya koperasi karyawan.

Berdasar tabel 4.4 dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial yang diterima karyawan memiliki jumlah skor rata – rata 4,05 yang berarti kompensasi finansial yang diterima karyawan sudah cukup memuaskan. Hal ini dikarenakan pihak rumah sakit telah memberikan kompensasi finansial sesuai dengan peraturan – peraturan pemerintah daerah setempat dan untuk gaji yang diberikan sudah setara dengan yang diberikan rumah sakit lain.

4.2.2 Analisis Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai Kompensasi non finansial berisi 6 butir pertanyaan yang diberi kode X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6 dan disebarkan dalam bentuk kuesioner. Keenam pertanyaan tersebut mewakili seputar persepsi karyawan mengenai kompensasi non finansial yang sering muncul kasusnya dalam aktivitas operasional rumah sakit sehari – hari. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut

Tabel 4.5
Skor Rata – rata Kompensasi Non Finansial (X2)

Pertanyaan	Rata-rata
X 2.1	4,3
X 2.2	4,1
X 2.3	4,6
X 2.4	4,3
X 2.5	4,18
X 2.6	4,15
Total rata – rata	4,27

Sumber: Data Primer (lampiran III)

Dalam setiap pengambilan keputusan pihak rumah sakit biasanya mengikutsertakan karyawan agar karyawan merasa dihargai dan keputusan yang diambilpun bisa dilaksanakan bersama, hal ini terdapat pada pertanyaan X2.1 yang menghasilkan nilai rata –rata 4,3, yang berarti karyawan merasa sangat puas terhadap sikap yang diambil oleh pihak rumah sakit, sehingga setiap karyawan dapat melaksanakan sepenuhnya keputusan yang diambil dan pada akhirnya tujuan – tujuan rumah sakit dapat tercapai.

Pada waktu jam istirahat pimpinan menyempatkan diri untuk ikut berbincang–bincang dengan karyawan untuk membicarakan berbagai masalah termasuk masalah pribadi seperti yang terdapat pada pertanyaan X2.2 dan memperoleh nilai rata – rata 4,1 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat akrab sehingga karyawan merasa sangat puas dengan sikap yang ditunjukkan pimpinan, karena bagi mereka ini berarti pimpinan peduli dengan permasalahan yang mereka hadapi.

Suatu kinerja yang baik biasanya didukung oleh lingkungan kerja yang baik, sehingga jika hubungan antar karyawan berlangsung baik maka jarang terjadi perselisihan (pertanyaan X2.3) sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini didukung hasil penelitian berdasar pertanyaan X2.3 diperoleh nilai rata – rata 4,6 yang berarti karyawan merasa sangat puas dengan hubungan antar karyawan sekarang ini. Hal ini juga dapat membuat karyawan bekerja dengan baik untuk memberikan layanan terbaiknya pada pasien.

Pada saat pasien datang biasanya dokter ahli jika bukan jam prakteknya, tidak ada ditempat, maka bidan atau perawat diperkenankan mengambil tindakan medis awal seperti yang tercantum dalam pertanyaan X2.4, yang memperoleh nilai rata – rata 4,3. Ini berarti perawat atau bidan diberi kepercayaan untuk mengembangkan kemampuannya sebatas keahlian yang dimiliki dan mereka merasa puas, karena hal itu dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka dalam menangani pasien.

Pada saat karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaannya atau berhasil menyembuhkan pasien, didalam diri mereka timbul rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan (pertanyaan X2.5) hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai rata – rata sebesar 4,18 yang berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, karena mereka telah diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang mereka miliki sehingga mereka juga merasa bangga terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Didalam bekerja biasanya karyawan menemui beberapa kendala, sehingga mereka sering berkonsultasi dengan pimpinan atau dokter ahli dan pimpinanpun

tidak segan – segan untuk membantu memecahkan masalah – masalah yang menyangkut pekerjaan, hal ini terdapat pada pertanyaan X2.6 dengan memperoleh nilai rata – rata 4,15 artinya karyawan merasa puas dengan sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan, karena sebagai seorang pemimpin tidak hanya bisa memberi perintah tapi juga harus dapat mengarahkan bawahannya agar apa yang dilakukan karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan, sehingga karyawan dalam bekerja dapat mengurangi resiko kesalahannya dan dapat memberikan yang terbaik bagi pasien.

Berdasar tabel 4.5 dapat diketahui bahwa Kompensasi Non Finansial yang diterima karyawan memiliki jumlah skor rata – rata 4,27 yang berarti kompensasi non finansial yang diterima karyawan sangat memuaskan. Ini dapat terjadi karena suasana kerja yang penuh rasa kekeluargaan, dimana diantara para karyawan jarang sekali terjadi perselisihan disamping itu hubungan antara karyawan dengan pimpinan juga terlihat sangat akrab bahkan berdasar pengamatan yang telah dilakukan untuk masalah pribadi, karyawan tidak segan – segan membicarakannya dengan pimpinan. Hal – hal semacam ini yang membuat karyawan dapat melayani pasien dengan baik, hal ini sesuai dengan teori bahwa komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang dibawah standar (Robbins, 2002:78)

4.2.3 Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

Pembagian Kelas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori Jawaban	Bobot
Sangat Rendah	1 – 1,8
Rendah	1,81 – 2,61
Sedang	2,62 – 3,
Tinggi	3,43 – 4,2
Sangat Tinggi	4,24 - 5

Untuk memudahkan mengetahui hasil penelitian mengenai kinerja karyawan berdasar skor rata – rata untuk pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui tabel 4.7:

Tabel 4.7

Skor Rata – rata Kinerja (Y)

Pertanyaan	Rata-rata
Y1	4,68
Y2	4,25
Y3	4,35
Y4	4,55
Y5	4,45
Y6	4,03
Total rata - rata	4,38

Sumber: Data Primer (lampiran III)

Dalam setiap bertugas karyawan medis dituntut selalu cekatan dalam menangani pasien termasuk pelayanan pada pasien seperti membersihkan sisa makanan yang jatuh dikamar pasien atau mengantar keluarga pasien mencari kamar kerabatnya yang dirawat. Jadi dapat dikatakan bahwa pelayanan non medis yang dilakukan karyawan telah dilakukan dengan baik, terdapat pada pertanyaan Y1 yang memperoleh nilai rata – rata 4,68 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini mengindikasikan bahwa karyawan di RS Griya Husada mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Setiap melayani pasien karyawan selalu berusaha untuk memberikan senyuman terbaiknya agar tercermin sikap keramahan dalam diri karyawan selain itu mereka juga menjaga kesopanan dalam melayani pasien, hal ini tercantum pada pertanyaan Y2 yang memperoleh nilai rata – rata 4,25 dimana nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi, ini berarti keramahan dan kesopanan selalu dijaga para karyawan, karena mereka mengerti agar pasien merasa nyaman dalam perawatan mereka butuh dukungan moral selain dari keluarga juga dari pihak rumah sakit sendiri.

Pada saat karyawan menerima dan melaksanakan tugas piket pada hari libur nasional mereka melakukannya dengan penuh tanggung jawab seperti yang tertera pada pertanyaan Y3 yang memperoleh nilai 4,35 ini menunjukkan bahwa kinerja mereka sangat tinggi dan sepanjang pengamatan penulis pada saat mereka mendapat tugas piket pada hari libur semua yang piket tetap masuk dengan wajah ceria seperti pada hari biasa.

Sebagai seorang tenaga medis atau bukan mereka dituntut tanggap dalam memberikan pertolongan kepada pasien meskipun tanpa harus menunggu diminta bantuannya. Karena bagi karyawan hal tersebut dapat memberikan kesan bahwa RS Griya Husada mengerti apa yang diinginkan pasien. Ini tercantum pada pertanyaan Y4 yang memperoleh nilai rata – rata 4,55 dan masuk dalam kategori sangat tinggi yang berarti kinerja karyawan dalam memberikan pertolongan pada pasien termasuk sangat baik.

Setiap tindakan medis yang diambil dokter dan perawat semua sesuai prosedur yang ada tercantum pada pertanyaan Y5, ini dibuktikan dengan setiap selesai memeriksa pasien perawat memberikan semacam daftar tindakan apa saja yang diambil kepada dokter yang memeriksa. Ini dilakukan agar tindakannya dapat dipertanggung jawabkan, hal tersebut didukung dengan hasil perolehan nilai rata – rata dari pertanyaan Y5 sebesar 4,45 masuk dalam kategori sangat tinggi yang menunjukkan karyawan medis sangat menjaga agar setiap tindakannya sesuai prosedur.

Dalam bekerja pihak rumah sakit menetapkan standar kerja bagi karyawan agar pekerjaannya tidak merugikan pasien, dan dievaluasi setiap akhir bulan, dalam pertanyaan Y6 mengenai apakah hasil kerja setiap karyawan sesuai dengan standar rumah sakit diperoleh nilai 4,03 yang termasuk kategori tinggi. Ini mengindikasikan bahwa karyawan sadar dengan adanya standar kerja, maka apa yang mereka lakukan jika belum mencapai standar yang diterapkan berarti pekerjaan yang mereka lakukan belum memberikan hasil yang baik bagi rumah

sakit ataupun pasien, sehingga mereka berusaha keras agar dalam bekerja dapat melakuakn sesuai dengan standar yang diterapkan.

Berdasar tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata – rata 4,38 yang berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan R.S Griya Husada termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan suasana kerja serta hubungan kekeluargaan dalam rumah sakit cukup mendukung aktivitas kerja para karyawan, karyawan yang merasa senang dengan apa yang dikerjakannya akan berdampak kinerjanya menjadi baik. Suatu kinerja yang baik akan terwujud jika ada kemauan yang bulat untuk membantu sesamanya dan dorongan untuk mencapai hasil kerja yang baik dari diri karyawan itu sendiri. Walaupun untuk penambahan gaji lembur, menurut peneliti masih belum sesuai dengan jam lembur yang diterapkan. Keunggulan kinerja dapat dijadikan sebagai terobosan rumah sakit dalam memenangkan persaingan, dengan semakin meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang pelayanan kesehatan memperbesar perhatian mereka terhadap industri jasa pelayanan kesehatan.

4.3 Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif ini merupakan suatu proses penghitungan data dengan menggunakan metode statistik, untuk penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Dalam penghitungannya peneliti menggunakan program SPSS ver.13 untuk membantu mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y.

4.3.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Std.Error	t hitung	Signifikan
Konstanta	1,358	0,367	3,696	0,001
Komp.Finansial	0,226	0,107	2,107	0,042
Komp.Non Finansial	0,494	0,103	4,818	0,000

Sumber: Data Primer (lampiran IV)

Hasil statistik dengan menggunakan SPSS ver.13 menunjukkan persamaan regresi

$$Y = 1,358 + 0,226 X_1 + 0,494 X_2$$

Berdasar persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan dan menghasilkan analisis tiap – tiap variabel. Analisis tersebut adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 0,226. Dari angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut memiliki nilai positif yang mempunyai arti menunjukkan pengaruh yang bersifat searah. Jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi finansial maka terjadi peningkatan juga pada tingkat kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.
2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
pengaruh variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar 0,494. Dari angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut bernilai positif yang mempunyai arti adanya hubungan yang positif atau searah dengan kinerja

karyawan. Jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi non finansial, maka terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja karyawan.

4.3.2 Analisis Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji F

Disini akan diuji pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan melalui metode pengujian koefisien regresi berganda. Uji ini akan dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu :

1. Uji F, yang merupakan uji signifikansi pengaruh yang dilakukan bersama-sama variabel (X1, X2) terhadap variabel Y.
2. Mencari perbandingan antara nilai F_{hitung} dari hasil olah data dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil perhitungan olah data dapat dilihat dari tabel 4.9 dan 4.10 berikut:

Tabel 4.9

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	2,737	2	1,368	35,131	3,252	0,000
Residual	1,441	37	0,039			
Total	4,178	39				

Sumber: Data Primer (lampiran IV)

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,809	0,655	0,636	0,19736

Sumber: Data Primer (lampiran IV)

Dari tabel 4.9 diperoleh F_{hitung} sebesar 35,131 dengan probabilitas 0,000, F_{tabel} sebesar 3,252 pada tingkat kepercayaan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,000 ($P < 0,05$), artinya semua variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat Y .

Dari tabel 4.10 dapat diketahui sejauh mana pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya koefisien determinasi (R^2), yaitu 0,655. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial mempengaruhi variabel kinerja Karyawan sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain selain variabel Kompensasi.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “ Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan “ **terbukti dan dapat diterima**. Kedua variabel (kompensasi finansial dan non finansial) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak rumah sakit harus dapat menjaga dan dapat memperbaiki kekurangan dari sistem kompensasi yang selama ini dianut. Untuk menghasilkan kinerja unggul dari karyawan maka pihak

rumah sakit harus memastikan bahwa para karyawan telah menerima dukungan penuh dari manajemen, karena dukungan ini mampu :

1. Membantu karyawan mencapai kinerja yang unggul
2. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif
3. Membuka peluang karyawan untuk pengembangan pribadi.

Dasar dari hubungan organisasi dengan karyawan adalah kepercayaan. Semua karyawan harus memahami dan menerima tanggung jawab pribadi untuk pekerjaannya masing-masing. Kemampuan para karyawan untuk melakukan pekerjaan bermutu hendaknya tidak dihambat dengan kebijakan/peraturan manajemen yang kurang/tidak fleksibel dan adaptif.

Perusahaan harus selalu berupaya memperlakukan setiap karyawan dengan penuh pengertian dan penghargaan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menghadirkan beberapa hal di bawah ini :

1. Kompensasi dan penghargaan yang kompetitif
2. Kebebasan dari ketakutan dan diskriminasi
3. Pengembangan profesionalisme.

Ketiga hal tersebut akan memperkuat kepercayaan diri dan kemampuan semua karyawan, dimana hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak, yaitu karyawan dan pihak rumah sakit.

4.3.2.2 Uji t

Untuk membuktikan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) yang paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan uji t

agar dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan nilai dari t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df(n-1-k)$ dan derajat kepercayaan 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat memahami dapat dilihat pada tabel 4. 11 berikut:

Tabel 4.11
Perbandingan Nilai b, t_{hitung} , t_{tabel}

Variabel Bebas	b	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
X1	0, 226	2,107	1,687	Signifikan
X2	0, 494	4,818	1,687	Signifikan

Sumber: Data Primer (lampiran IV)

Dari tabel 4.11 dipeoleh data sebagai berikut:

Untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) diketahui t_{hitung} (2,107) < t_{tabel} (1,687) pada taraf nyata 0,05, yang berarti Kompensasi Finansial (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) diketahui t_{hitung} (4,818) > t_{tabel} (1,687) pada taraf nyata 0,05, yang berarti variabel Kompensasi Non Finansial mempengaruhi kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar daripada variabel Kompensasi Finansial (X1), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “ Variabel

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RS Griya Husada, Kartasura maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara serempak (uji F) menunjukkan Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “ Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan.” **terbukti dan dapat diterima**, hal ini dapat dilihat dari besarnya $F_{hitung} (35,131) > F_{tabel} (3,252)$ dengan derajat kepercayaan 0,05, besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,655 yang mempunyai arti bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain selain variabel kompensasi.
2. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi finansial (X1) diketahui $t_{hitung} (2,107) < t_{tabel} (1,687)$ pada taraf nyata 0,05, yang berarti kompensasi finansial (X1) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X2) diketahui $t_{hitung} (4,818) > t_{tabel} (1,687)$ pada taraf nyata 0,05, yang berarti variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat diketahui

bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar daripada variabel Kompensasi Finansial (X1), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “ Variabel kompensasi non finansial paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan” **terbukti dan dapat diterima.**

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Untuk sistem kompensasi secara keseluruhan yang telah dilaksanakan sekarang ini pada RS Griya Husada sudah terbilang baik, namun yang perlu diperhatikan bagi pihak manajemen adalah mengenai masalah gaji pokok, mengingat berdasarkan penelitian skor yang diperoleh adalah yang paling rendah. Hal ini dimungkinkan karena sebagian karyawan berasal dari luar kota Kartasura yang standar hidupnya lebih tinggi, apalagi dengan kenaikan BBM seperti sekarang ini jika pihak rumah sakit tidak melakukan perubahan gaji karyawan kemungkinan banyak karyawan yang merasa tidak puas. dikhawatirkan lambat laun kinerja mereka akan menurun.
2. Berdasar hasil penelitian, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh sistem kompensasi non finansial sehingga pihak manajemen harus terus mempertahankan atau meningkatkannya. Namun yang perlu diperhatikan lagi, yaitu kedekatan pimpinan dengan karyawan jangan sampai pimpinan terlalu merendah kepada bawahan, karena akan berakibat pimpinan hilang

kewibawaannya. Hal tersebut dapat membuat apa yang menjadi keputusan pimpinan menjadi tidak dipatuhi oleh para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad.S.Ruky (2002), *Sistem Manajemen Kinerja*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ambar.T Sulistyani & Rosidah (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Bittel, R. Lester, dan John W. Newstrom,(terj) (1996). *Pedoman Bagi Penyelia.*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Carol N. Jacklin & Eleanor E. Maccoby (terj) (2001), *The psychological of Sex Differences*, Salemba Empat, Jakarta
- Djoko Pramono (2004), *Pengaruh Persepsi Kompensasi yang Adil Terhadap Produktifitas kerja Karyawan Perusahaan Otobus Jaya Putra, Delanggu, Klaten*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), FE UII, Yogyakarta
- Edwin.B. Filippo (terj) (1987), *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta
- Eka Nuraini Rachmawati (2004), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ekonisia, Yogyakarta
- Fareshti Nurdiana (1997), *Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada LPP Yogyakarta*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), FE UII, Yogyakarta
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk., 2001 *Managing Human Resources*. Prentice Hall, New Jersey.
- Henri Simamora (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar (2001), *Riset Sumber Daya manusia Dalam Organisasi*, Edisi revisi, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- J. Supranto (2001), *Statistik Teori dan Aplikasi* , Edisi keenam, Erlangga, Jakarta
- J. Suprihanto, dkk (2003), *Perilaku Organisasional*, STIE YKPN, Yogyakarta
- J. Suprihanto (1987), *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- Malayu Hasibuan (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Edisi Revisi, P.T. Bumi Aksara, Jakarta

- Marihot Tua Efendi Hariandja (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Moh As'ad (1991), *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Payaman J. Simanjuntak (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Rabindra N Kanungo & Manuel Mendonca (1992), *Compensation: Effective Reward Management*, McGill University, Butterworths, Toronto and Vancouver
- Robert L Mathis & John H Jackson (terj) (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- R. Gunawan Sudarmanto (2005), *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Soekidjo Notoatmodjo (1992), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Singgih Santoso (2005), *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS Versi 11.5*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Stephen P Robbins (terj) (2002), *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta
- T. Hani Handoko (1987), *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta

LAMPIRAN - I

(Output Hasil Perhitungan Uji Validitas)

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMP. FINANSIAL

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,315*	,174	,157	,775**	,535**	,798**
	Sig. (2-tailed)		,048	,283	,335	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,315*	1	,176	,129	,295	,372*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,048		,276	,427	,065	,018	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,174	,176	1	,227	,216	,200	,494**
	Sig. (2-tailed)	,283	,276		,158	,181	,215	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,157	,129	,227	1	,158	,080	,414**
	Sig. (2-tailed)	,335	,427	,158		,330	,623	,008
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,775**	,295	,216	,158	1	,456**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,065	,181	,330		,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,535**	,372*	,200	,080	,456**	1	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,215	,623	,003		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,798**	,608**	,494**	,414**	,804**	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,008	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMP.NON FINANSIAL

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,721**	,139	,147	,582**	,542**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,000	,391	,364	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,721**	1	,342*	,224	,510**	,453**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000		,031	,164	,001	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,139	,342*	1	,329*	,357*	,331*	,582**
	Sig. (2-tailed)	,391	,031		,038	,024	,037	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,147	,224	,329*	1	,216	,247	,546**
	Sig. (2-tailed)	,364	,164	,038		,180	,124	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,582**	,510**	,357*	,216	1	,949**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,024	,180		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,542**	,453**	,331*	,247	,949**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,037	,124	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,739**	,777**	,582**	,546**	,816**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,182	,051	,767**	,181	,135	,603**
	Sig. (2-tailed)		,262	,753	,000	,264	,406	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,182	1	,231	,266	,173	,198	,624**
	Sig. (2-tailed)	,262		,151	,097	,285	,220	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,051	,231	1	-,061	,777**	,054	,604**
	Sig. (2-tailed)	,753	,151		,706	,000	,740	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,767**	,266	-,061	1	,009	,139	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000	,097	,706		,955	,392	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,181	,173	,777**	,009	1	,223	,676**
	Sig. (2-tailed)	,264	,285	,000	,955		,166	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,135	,198	,054	,139	,223	1	,485**
	Sig. (2-tailed)	,406	,220	,740	,392	,166		,002
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,603**	,624**	,604**	,555**	,676**	,485**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

LAMPIRAN - II

(Output Hasil Perhitungan Reliabilitas)

Reliabilitas Komp.Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	6

Reliabilitas Komp.Non Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	6

Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,624	6

LAMPIRAN - III

(Rekap Data Hasil Jawaban Responden)

REKAP DATA HASIL JAWABAN RESPONDEN

Kompensasi Finansial													Kompensasi Non Finansial										Kinerja Karyawan						
No.	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Jml	Mean	X21	X22	X23	X24	X25	X26	Jml	Mean	y1	y2	y3	y4	y5	y6	Jml	Mean					
1	3	3	4	4	3	4	21	3,5	4	4	4	3	4	4	23	3,83	4	4	4	4	4	3	23	3,83					
2	4	3	5	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	4	4	4	4	4	3	24	4				
3	2	2	4	4	2	3	17	2,83	3	3	4	4	3	3	20	3,33	4	3	4	4	4	4	4	23	3,83				
4	4	2	4	5	2	4	21	3,5	4	4	4	5	3	3	23	3,83	4	4	4	4	4	4	4	24	4				
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	5	4	26	4,33					
6	4	4	5	4	4	4	25	4,17	4	4	5	4	5	5	27	4,5	5	4	5	5	5	4	28	4,67					
7	2	2	4	4	2	3	17	2,83	3	3	4	3	4	4	21	3,5	4	3	4	4	4	4	23	3,83					
8	4	4	5	5	4	5	27	4,5	5	4	5	4	5	5	28	4,67	5	5	4	5	4	4	27	4,5					
9	4	4	4	4	2	4	22	3,67	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	24	4					
10	4	4	4	5	4	5	26	4,33	5	3	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	4	3	26	4,33					
11	4	4	3	4	4	4	23	3,83	4	3	3	4	4	4	22	3,67	4	4	4	4	4	4	24	4					
12	4	4	4	4	5	4	25	4,17	4	4	4	3	4	4	23	3,83	4	4	4	4	4	4	24	4					
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	4	24	4	4	4	3	5	3	3	23	3,83					
14	4	4	5	4	4	4	25	4,17	4	4	5	3	4	4	25	4,17	5	4	4	5	4	4	26	4,33					
15	5	3	5	4	5	4	26	4,33	4	4	5	4	4	4	25	4,17	5	4	5	5	5	4	28	4,67					
16	4	4	5	5	4	4	26	4,33	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	4	4	5	4	4	26	4,33					
17	4	4	5	5	4	4	26	4,33	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	4	5	4	5	4	27	4,5					
18	4	4	5	5	4	4	26	4,33	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	4	5	4	5	4	27	4,5					
19	4	4	5	5	4	4	26	4,33	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	5	5	4	5	4	28	4,67					
20	4	4	5	5	4	5	27	4,5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	29	4,83					
21	3	3	5	5	3	4	23	3,83	5	5	5	4	5	4	28	4,67	5	5	5	5	5	4	29	4,83					
22	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	4	4	4	4	4	26	4,33	5	5	4	5	4	5	28	4,67					
23	5	3	4	4	4	5	26	4,33	5	4	4	4	4	4	25	4,17	4	5	5	4	5	4	27	4,5					
24	4	4	5	5	4	5	27	4,5	5	4	5	5	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	5	30	5					
25	4	4	5	4	4	5	26	4,33	5	5	5	4	4	4	27	4,5	5	5	5	5	5	4	28	4,67					
26	4	4	5	4	4	4	25	4,17	5	5	4	4	4	4	26	4,33	5	4	5	5	5	4	27	4,5					
27	4	4	4	4	4	4	25	4,17	5	5	4	4	4	4	26	4,33	5	4	5	5	5	4	28	4,67					
28	4	3	5	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	5	28	4,67					
29	4	3	5	5	4	4	25	4,17	5	5	5	5	5	4	26	4,33	4	5	5	4	5	4	27	4,5					
30	4	3	4	4	4	4	23	3,83	5	5	4	4	4	4	26	4,33	4	5	5	4	5	4	27	4,5					
31	4	3	5	5	4	4	25	4,17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	4	26	4,33					
32	4	3	5	4	4	4	25	4,17	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	4	4	5	4	3	27	4,5					
33	4	3	5	4	4	4	25	4,17	4	4	5	3	4	4	24	4	4	5	5	5	5	3	27	4,5					
34	4	3	5	4	4	4	24	4	3	3	5	5	4	4	24	4	4	5	5	5	5	4	29	4,83					
35	4	3	4	5	5	4	25	4,17	5	5	4	5	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	4	29	4,83					
36	3	4	4	4	3	4	22	3,67	4	4	4	5	4	4	25	4,17	4	4	4	4	4	4	24	4					
37	3	4	5	4	3	4	23	3,83	4	4	5	4	4	4	25	4,17	5	4	3	5	5	4	26	4,33					
38	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	29	4,83					
39	3	4	5	4	2	4	22	3,67	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	3	4	5	4	4	25	4,17					
40	4	4	5	4	4	4	25	4,17	4	4	5	5	4	4	26	4,33	5	3	4	4	5	5	26	4,33					
	3,83	3,53	4,6	4,4	3,73	4,2	153	4,05	4,3	4,1	4,6	4,3	4,18	4,15	166	10,25	4,27	4,68	4,25	4,36	4,55	4,45	4,03	1052	4,38				
Jml	153	141	184	176	149	168	971		172	164	184	172	167	167	166	1025		187	170	174	182	178	161	1052					

LAMPIRAN - IV

(Output Hasil Perhitungan Regresi Linear)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komp. Non. Finansial, Komp. Finansial ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df 2	Sig. F Change
1	,809 ^a	,655	,636	,19736	,655	35,131	2	37	,000

a. Predictors: (Constant), Komp.Non.Finansial, Komp.Finansial

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,737	2	1,368	35,131	,000 ^a
	Residual	1,441	37	,039		
	Total	4,178	39			

a. Predictors: (Constant), Komp.Non.Finansial, Komp.Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,358	,367		3,696	,001
	Komp.Finansial	,226	,107	,267	2,107	,042
	Komp.Non.Finansial	,494	,103	,610	4,818	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN - V

(Daftar Tabel)

TABEL r ALPHA 5%

df	r
1	0,9511
2	0,8000
3	0,6870
4	0,6084
5	0,5509
6	0,5067
7	0,4716
8	0,4428
9	0,4187
10	0,3981
11	0,3802
12	0,3646
13	0,3507
14	0,3383
15	0,3271
16	0,317
17	0,3077
18	0,2992
19	0,2914
20	0,2841
21	0,2727
22	0,2711
23	0,2653
24	0,2598
25	0,2546

26	0,2497
27	0,2451
28	0,2407
29	0,2366
30	0,2327
31	0,2289
32	0,2254
33	0,2220
34	0,2187
35	0,2156
36	0,2126
37	0,2097
38	0,2070
39	0,2043
40	0,2018
41	0,1993
42	0,1970
43	0,1947
44	0,1925
45	0,1903
46	0,1883
47	0,1863
48	0,1843
49	0,1825
50	0,1806

TABEL t ALPHA 5%

df	t ₅
1	6,314
2	2,920
3	2,353
4	2,132
5	2,015
6	1,943
7	1,895
8	1,860
9	1,833
10	1,812
11	1,796
12	1,782
13	1,771
14	1,761
15	1,753
16	1,746
17	1,740
18	1,734
19	1,729
20	1,725
21	1,717
22	1,714
23	1,711
24	1,708
25	1,706

26	1,706
27	1,703
28	1,701
29	1,699
30	1,697
31	1,696
32	1,694
33	1,692
34	1,691
35	1,690
36	1,688
37	1,687
38	1,686
39	1,685
40	1,684

TABEL F ALPHA 5%

df	F_df1_5	F_df2_5
1	161,45	199,5
2	18,51	19
3	10,13	9,55
4	7,71	6,94
5	6,61	5,79
6	5,99	5,14
7	5,59	4,74
8	5,32	4,46
9	5,12	4,26
10	4,96	4,1
11	4,84	3,98
12	4,75	3,89
13	4,67	3,81
14	4,6	3,74
15	4,54	3,68
16	4,49	3,63
17	4,45	3,59
18	4,41	3,55
19	4,38	3,52
20	4,35	3,49
21	4,32	3,47
22	4,3	3,44
23	4,28	3,42
24	4,26	3,4
25	4,24	3,39

26	4,23	3,37
27	4,24	3,35
28	4,2	3,34
29	4,18	3,33
30	4,17	3,32
31	4,16	3,3
32	4,15	3,29
33	4,14	3,28
34	4,13	3,28
35	4,12	3,27
36	4,11	3,26
37	4,11	3,25
38	4,10	3,24
39	4,09	3,24
40	4,08	3,23
41	4,08	3,23
42	4,07	3,22
43	4,07	3,21
44	4,06	3,21
45	4,06	3,20
46	4,05	3,20
47	4,05	3,20
48	4,04	3,19
49	4,04	3,19
50	4,03	3,18

LAMPIRAN-VI

(Kuesioner)

Yogyakarta,.....2006

Hal: Permohonan Pengisian Angket (Kuesioner)

Kepada Yth:

Pimpinan dan Karyawan Rumah Sakit Griya Husada Kartasura

Di tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TAUFIK HARWINANDA ADIWENA

No.Mahasiswa : 02311089

Fakultas/Jurusan: EKONOMI / MANAJEMEN

Alamat : Jl.Mliwis No.2 Demangan Baru, Yogyakarta

Saat ini sedang menyusun skripsi guna memperoleh gelar kesarjanaan program S-1 di Universitas Islam Indonesia. Angket penelitian terlampir dimaksudkan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di R.S Griya Husada Kartasura”. Oleh Karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk bersedia meluangkan waktunya mengisi angket yang telah terlampir.

Atas kesediaannya untuk mengisi angket tersebut saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

TAUFIK HARWINANDA ADIWENA

Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pertanyaan berikut.

Semua data akan dijamin kerahasiaannya.

a. Jenis Kelamin

() Pria

() Wanita

b. Lama bekerja

() < 1 tahun

() 1-5 tahun

Berikan tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan pendapat anda dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Kompensasi Finansial

1. Pihak Rumah Sakit memberikan jaminan asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan

a. SS b. S c. R d. TS e. STS

2. Besarnya gaji yang diperoleh cukup memenuhi kebutuhan hidup
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
3. Setiap karyawan dapat THR hari besar keagamaan
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
4. Pihak rumah sakit akan memberi bantuan bila karyawan tertimpa musibah
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
5. Pihak Rumah Sakit membagi seragam pada karyawan.
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
6. Pihak rumah sakit membuka koperasi untuk karyawan
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS

Kompensasi Non Finansial

1. Pihak Rumah sakit selalu mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
2. Karyawan diberi kesempatan untuk membicarakan masalah pribadinya dengan atasan.
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
3. Hubungan antar karyawan berlangsung baik, jarang terjadi perselisihan
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
4. Perawat atau bidan diperkenankan mengambil tindakan medis sebelum dokter ahli datang.
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS

5. Setiap karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
6. Atasan untuk membantu memecahkan masalah - masalah yang menyangkut pekerjaan
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS

Kinerja karyawan

1. Pelayanan non medis yang dilakukan oleh karyawan dilakukan secara baik tanpa perlu melempar tanggung jawab
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
2. Karyawan selalu berusaha menjaga kesopanan dan keramahan dalam melayani pasien.
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
3. Karyawan menerima dan melaksanakan tugas piket dengan penuh tanggung jawab pada hari libur nasional.
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
4. Karyawan tanggap dalam memberi pertolongan terhadap pasien meskipun tanpa diminta bantuannya.
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
5. Tindakan yang diambil dokter dan perawat sudah sesuai prosedur yang ada.
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS
6. Hasil kerja saudara sesuai dengan standar yang diterapkan rumah sakit
 - a. SS b. S c. R d. TS e. STS

LAMPIRAN VII

(Surat Ijin Penelitian)



RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA

RSGH JL. SLAMET RIYADI NO.150 TELP 0271-781536 KARTASURA

SURAT KETERANGAN

No: 780 / 1004

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr.Istiqomah

Jabatan : Direktur Rumah Sakit

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Taufik Harwinanda Adiwena

NIM : 02311089

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Benar – benar telah melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Griya Husada untuk keperluan skripsi dengan judul “ PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA KARTASURA”.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kartasura, 10 April 2006

Rumah Sakit Griya Husada

Dr.Istiqomah