

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

Disusun dan diajukan oleh:

**ANDI AHMAD FAJRI
A021191003**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

*Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar sarjana Ekonomi*

Disusun dan diajukan oleh:

**ANDI AHMAD FAJRI
A021191003**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

disusun dan diajukan oleh

ANDI AHMAD FAJRI

A021191003

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

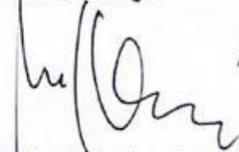
Makassar, Februari 2024

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, M.Si
NIP 196206161987022001

Pembimbing II



Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si
NIP 197205251997022001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA, CWM.
NIP.1977051020006041003

SKRIPSI

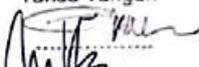
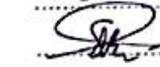
PENGARUH KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA

Disusun dan diajukan oleh

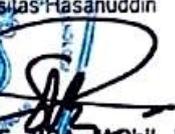
ANDI AHMAD FAJRI
A021191003

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 26 Juni 2024 dan dinyatakan
telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si	Ketua	
2.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si	Anggota	
4.	Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA, CWM.
N.P. 1077051020006041003

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Ahmad Fajri

NIM : A021191003

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM
YAPIKA**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 28 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,

 
Andi Ahmad Fajri

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bimbingan, perhatian, dukungan, bantuan, serta motivasi dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini, izinkan peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penuh rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA, CRP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA., CWM, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi atas waktu yang telah diluangkan dan segala perhatian, arahan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi atas waktu yang telah diluangkan dan segala perhatian, arahan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji 1 Skripsi dan Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil selaku Dosen Penguji 2 Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini serta untuk menguji Skripsi penulis.
6. Ibu Dr. Mursalim, SE., M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang tak ternilai kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Seluruh staff Departemen Manajemen dan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu penulis dalam proses administrasi dan seluruh pengurusan berkas skripsi penulis sehingga semuanya bisa berjalan dengan lancar.
8. Kedua orang tua Ayah tercinta Andi Haeruddin Nur, SH dan Ibu tercinta Hasnah Rajman, S.Pd yang senantiasa memberikan limpah kasih sayang, doa, perhatian, dan dukungan untuk pendidikan penulis di setiap langkah hidup penulis.

Semoga seluruh pihak mendapatkan kebaikan dan limpahan rahmat dari Allah SWT. atas bantuan yang diberikan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari akan keterbatasan skripsi ini dan masih jauh dari kata sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi banyak pihak.

Makassar, Mei 2024

Andi Ahmad Fajri

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI EKSTRINSIK DAN INTRINSIK TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM YAPIKA KABUPATEN GOWA

THE INFLUENCE OF EXTRINSIC AND INTRINSIC COMPENSATION ON EMPLOYEE MOTIVATION AND PERFORMANCE AT YAPIKA GENERAL HOSPITAL, GOWA DISTRICT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada RSUD Yapika Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder berupa dokumen-dokumen RSUD Yapika Kabupaten Gowa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode sampling jenuh dan menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi ekstrinsik dan intrinsik tidak berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi Ektrinsik, Kompensasi Intrinsik, Motivasi, Kinerja Karyawan

This research aims to determine the effect of extrinsic and intrinsic compensation on employee motivation and performance at RSU Yapika, Gowa Regency. This research uses quantitative research methods. The data sources used are primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of documents from the Yapika General Hospital, Gowa Regency. The sample used in this research was 71 respondents. The data collection technique was carried out using a saturated sampling method and using a Likert scale. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression analysis. Based on the data analysis carried out, it was concluded that partially and simultaneously extrinsic and intrinsic compensation had no effect on motivation, extrinsic and intrinsic compensation had an effect on employee performance, and motivation had no effect on employee performance.

Keywords: *Extrinsic Compensation, Intrinsic Compensation, Motivation, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	39
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	42
2.4 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Rancangan Penelitian	45
3.2 Tempat dan Waktu	45
3.3 Populasi dan Sampel.....	45

3.4 Jenis dan Sumber Data	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	47
3.7 Instrumen Penelitian	49
3.8 Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN	55
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
4.2 Hasil Penelitian	57
4.3 Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP.....	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		
Halaman		
1.1	Data Jumlah Karyawan di RS Umum Yapika.....	3
2.1	Penelitian Terdahulu	39
3.1	Definisi Operasional Variabel	48
3.2	Skala Penilaian	50
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Ekstrinsik	61
4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Intrinsik	63
4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	65
4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	67
4.9	Hasil Uji T Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Motivasi	71
4.10	Hasil Uji T Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.11	Hasil Uji T Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.12	Hasil Uji F Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Motivasi	74
4.13	Hasil Uji F Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.14	Hasil Uji F Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.15	Hasil Uji Koefisien Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Motivasi	76
4.16	Hasil Uji Koefisien Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.17	Hasil Uji Koefisien Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	43

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset terpenting rumah sakit karena perannya sebagai roda penggerak segala aktifitas rumah sakit. Sumber daya manusia dalam hal ini, dimana manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun rumah sakit menjadi lebih berkembang ketahap yang lebih baik dari sebelumnya. Tanpa karyawan-karyawan yang kreatif dan handal, organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Adanya perhatian yang khusus dari rumah sakit mengenai aspek sumber daya manusia, diharapkan nantinya agar setiap individu mampu menciptakan rasa memiliki atau *sense of belonging* terhadap rumah sakit dimana tempat mereka berkerja (Riandiyani & Sriathi, 2013).

Unsur manusia memegang peranan yang penting karena manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, strategi maupun langkah kegiatan operasional suatu kegiatan. Menurut hierarki kebutuhan Maslow (Siagian, 2009) manusia mempunyai kebutuhan bertingkat yang mencakup faal, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Untuk memenuhi aneka ragam kebutuhan tersebut, hal yang dapat dilakukan adalah dengan menjadi anggota organisasi. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia, sehingga manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Untuk mencapai hal itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dari

memungkinkan pegawai mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Rumah sakit harus selalu mengarahkan seluruh karyawan dan memahami tujuan dari rumah sakit tersebut. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2016). Menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai, membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam rumah sakit harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada (Salam, 2023).

Karena pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan pencapaian tujuan rumah sakit, maka sudah sewajarnya untuk memperhatikan karyawan sejak awal. Karyawan yang merupakan aset rumah sakit senantiasa dimonitor kebutuhannya sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja, kinerja yang baik, serta loyalitas yang tinggi pada rumah sakit yang pada akhirnya dapat meraih tujuan-tujuan rumah sakit.

Berikut ini jumlah karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa adalah:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023

No.	Ruangan	Jumlah
1.	Manajemen	22
2.	Pendaftaran	7
3.	Laboratorium	10
4.	Gizi	6
5.	Laundry	3
6.	<i>Cleaning Service</i>	12
7.	<i>Security</i>	5
8.	Bagian Umum	6
TOTAL		71

Sumber: Data Sekunder, 2023

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang tinggi sangat tergantung pada faktor manusia sebagai sumber daya yang melakukan pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 2004).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Tiga di antaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Griffin (2013), mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Termotivasinya karyawan untuk bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat, maka hasil pekerjaan ini akan memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan

kontribusi pada ekonomi. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih fokus dan berdedikasi untuk mencapai hasil kerja yang baik serta memenuhi apa yang diinginkan perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Saripuddin, 2017).

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Kurangnya motivasi dapat berdampak serius bagi tingkat keoptimalan kinerja (Winata, 2022).

Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan situasi tersebut yakni dengan memberikan kompensasi yang layak untuk karyawan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari rumah sakti dimana mereka bekerja.

Kompensasi yang disebut juga penghargaan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam (Wibowo, 2011) juga terdapat dua macam yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial. Sedangkan penghargaan intrinsik adalah merupakan

bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

Menurut Mathis (2006) kompensasi dapat berbentuk imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tuntutan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis dari imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter, maupun non-moneter. Komponen terukur dari program kompensasi terdapat pada kedua jenis umum kompensasi. Dengan jenis kompensasi bersifat langsung, imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan.

Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola karyawan dengan cara layak dan manusiawi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer yang menemukan cara terbaik dalam memperdayakan karyawan agar mampu mencapai tujuan rumah sakit dan meningkatkan kinerja rumah sakit. Para atasan juga harus mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kepuasan karyawan, kinerja karyawan, komitmen terhadap rumah sakit, keterlibatannya dalam kehidupan rumah sakit, memperbaiki kualitas lingkungan kerja, dan juga efisiensi serta produktivitas karyawan. Semua aspek tersebut tentu ditunjang oleh aspek lain yang juga mempengaruhi keberadaan karyawan dalam suatu rumah

sakit, aspek tersebut antara lain adalah pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa atau kompensasi.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti pada salah satu karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa, terlihat penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan diberikannya sebuah reward dan penghargaan berupa intensif yang diberikan oleh manajemen Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa dari persentasi yang dilakukan karyawan. Gaji di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa belum berdasarkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan gaji di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa hanya berdasarkan kesepakatan. Namun dengan gaji yang karyawan terima hanya dengan berdasarkan kesepakatan dari rumah sakit.

Demikian halnya dengan Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa. Rumah sakit yang bergerak dibidang kesehatan ini bersaing ketat agar bisa bertahan hidup dan berkembang di masa depan. Dimana tinggi rendahnya kinerja rumah sakit, dalam memenangkan persaingan tergantung dari sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa rumah sakit tersebut menerapkan kompensasi sebagai tambahan balas jasa dan memiliki data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik sebagai suatu cara untuk memotivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti mengambil lokasi ini karena ingin mengetahui sejauh mana perkembangan Rumah Sakit Umum Yapika yang berada di kabupaten Gowa ini. Seperti yang telah kita ketahui bahwa kota Gowa merupakan kota yang status sosial ekonomi

masyarakatnya masih tergolong menengah ke bawah. Berdasarkan uraian diatas, muncul ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul yang diambil yaitu “Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penyusun dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kompensasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa?
- b. Apakah kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa?
- c. Apakah kompensasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa?
- d. Apakah kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa?
- e. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penulisan penelitian ini mempunyai arah dan tepat sasaran diperlukan adanya tujuan, adapun tujuan penulisan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi ekstrinsik terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi intrinsik terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa.

- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan acuan secara teoritis untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi para pembaca serta bisa memperluas penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada rumah sakit sebagai bahan perencanaan dan pengembangan bagi pimpinan rumah sakit dalam mengatasi masalah yang ada dalam rumah sakit, dan sebagai bahan pertimbangan dalam rumah sakit dalam pengambilan keputusan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berminat dalam bidang Sumber Daya Manusia, dan diharpkan menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Memberikan arahan kebijakan untuk pengembangan pengetahuan mahasiswa Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berminat dalam Sumber Daya Manusia.

1.5 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrument penelitian, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, analisis data dan interpretasi hasil

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seorang manajer untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen. Manajemen sumber daya manusia menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai rumah sakit.

Yusmiar (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Mangkunegara (2011), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan

sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan pengembangan, melatih, dan memberi penghargaan, agar terciptanya kepuasan kerja dan semangat kerja guna membantu terwujudnya tujuan rumah sakit atau perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sdm untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sdm yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B Flippo (2010) dalam (Salam, 2023) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal, yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

b. Fungsi *Operative*

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
6. Kedisiplinan adalah fungsi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.
7. Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.4 Fungsi MSDM Berkaitan Dengan Variabel Penelitian

**a. Variabel kompensasi berkaitan dengan fungsi MSDM
yaitu pengupahan tunjangan**

Upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran.

1. Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan.
2. Pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam jabatan yang benar-benar sama dalam satu perusahaan.

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. Upah bisa berupa uang yang diterima oleh seorang karyawan atau pegawai atas kinerjanya. Tunjangan ialah berupa tambahan penghargaan finansial selain gaji pokok (gapok) termasuk tunjangan cuti, biaya sakit, Tunjangan Hari Raya (THR) serta asuransi kesehatan. Setelah menyelesaikan kewajibannya, karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan.

Hal ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Manajemen SDM memiliki fungsi untuk mengatur mengenai kebijakan kompensasi karyawan. Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi, pengelolaan gaji yang baik memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.

b. Variabel kinerja karyawan berkaitan dengan fungsi MSDM yaitu penilaian kerja dan pengembangan karir

Fungsi ini dilakukan setelah karyawan atau pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya penilaian positif, perusahaan juga menganalisis apabila kinerja karyawan atau pegawai yang negatif. Fungsi penilaian kerja ini meliputi:

1. Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai
2. Analisis serta pemberian dorongan kinerja karyawan atau pegawai.
3. Pemberian bantuan untuk karyawan atau pegawai dalam rangka pengembangan karir.

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir. Apabila perusahaan membantu karyawan atau pegawainya dalam pengembangan karir, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja semakin minim. Hal ini bisa mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

c. Variabel motivasi kerja berkaitan dengan fungsi MSDM yaitu pelatihan dan pengembangan

Perusahaan dapat melatih karyawannya serta mengembangkan melalui prosedur formal maupun informal. Prosedur formal bisa dilakukan dengan

pengenalan jabatan baru atau sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung di tempat kerja dan di administrasikan oleh karyawan yang senior. Pada proses ini artinya, bidang sumber daya manusia dapat memberikan pelatihan, kursus, workshop serta mengkoordinir peluang-peluang di perusahaan dengan perencanaan karir karyawan atau pegawai. Pelatihan dan pengembangan ini meliputi kegiatan-kegiatan seperti perancangan serta penerapan program-program pelatihan beserta program evaluasinya. Karena berkaitan dengan SDM yang berkualitas, maka fungsi manajemen sumber daya manusia MSDM adalah melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.

Divisi HR bersama dengan pihak manajer bertugas menyusun dan membuat program-program pelatihan bagi karyawan. Pelatihan ini bahkan sudah diatur dalam undang-undang pada tahun 2003.

Pelatihan kerja adalah aktivitas untuk memberikan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja dan produktivitas, serta penanaman nilai kedisiplinan, etos kerja, pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai kualifikasi pekerjaan dan jabatan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi berkenan tidak hanya pada kompensasi moneter atau ekstrinsik saja tetapi juga pada tujuan dan kompensasi intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang (Henry Simamora, 2004).

a. Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Kompensasi intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Kompensasi intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya (Henry Simamora, 2004). Henry Simamora (2004), memberikan contoh kompensasi intrinsik sebagai berikut:

1. Perasaan kompetensi pribadi,
2. Perasaan pencapaian pribadi,
3. Tanggung jawab dan otonomi pribadi,
4. Perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi,
5. Pengakuan informal,
6. Status,

7. Kepuasan kerja.

Selanjutnya dikemukakan oleh Henry Simamora (2004), instrumen utama untuk meningkatkan motivasi dan kinerja melalui aplikasi kompensasi intrinsik terletak pada rancangan pekerjaan itu sendiri. Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau kompensasi yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Gibson, et all. dalam Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi instrinsik terdiri dari:

1. Penyelesaian

Kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik merupakan hal yang penting bagi semua orang. Orang-orang tersebut memberi arti atas penyelesaian tugasnya. Dampak yang dirasakan seseorang dengan penyelesaian tugasnya dengan baik adalah kompensasi terhadap dirinya.

2. Pencapaian Prestasi

Pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin tercapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Menurut Lock dalam motivasi penetapan tujuan,

bahwa penetapan tujuan yang menantang dapat meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu program pencapaian prestasi yang dilakukan oleh organisasi harus mempertimbangkan perbedaan kemampuan bawahan.

3. Otonomi

Banyak orang merasa puas bekerja jika mereka diberi kebebasan dalam pelaksanaan tugasnya dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam batas-batas tertentu bawahan diberi kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut mereka. Mereka perlu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitannya dengan keputusan yang akan diambil.

4. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan karirnya. Untuk memenuhi kebutuhan akan kompensasi pertumbuhan pribadi dapat dilakukan dengan cara membuat mekanisme atau aturan pengembangan karir yang jelas dan diketahui oleh para anggota organisasi.

b. Kompensasi Ekstrinsik

Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi ekstrinsik tidak mengikuti kinerja

sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar kompensasi ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berujud dari pada kompensasi intrinsik. Kompensasi ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya (Henry Simamora, 2004). Henry Simamora (2004), memberikan contoh kompensasi ekstrinsik sebagai berikut:

1. Gaji,
2. Tunjangan,
3. Sanjungan dan pengakuan,
4. Pengakuan formal,
5. Promosi,
6. Hubungan sosial,
7. Lingkungan kerja,
8. Pembayaran insentif.

Kemudian menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), Kompensasi Ekstrinsik adalah kompensasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan. Menurut Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000), kompensasi ekstrinsik meliputi :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dapat berbentuk gaji, upah, atau bonus. Upah (*wage*) berkaitan dengan tarif

pembayaran per jam dan seringkali dipergunakan untuk pekerja pada bagian produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan apakah mereka masuk kerja atau tidak, misalnya karena cuti atau sakit, maka gajinya akan tetap diterima secara penuh. Bonus berkaitan dengan prestasi karyawan yang mutakhir (*current*), dimana pemberiannya didasarkan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.

2. Jaminan sosial

Jaminan sosial antara lain meliputi jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, biaya opname di rumah sakit, biaya perumahan dan lain sebagainya. Jaminan sosial dapat memberikan rasa aman bagi karyawan.

3. Profit *sharing*

Profit *sharing* pada dasarnya mendorong partisipasi dan prestasi dari para pekerja dengan memberikan bagian tertentu dari laba perusahaan. Bentuk dari pembagian laba bisa berupa uang kas maupun saham.

4. Penghargaan/pengakuan

Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih payah karyawan yang telah mereka sumbangkan pada organisasi. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dengan bermacam-macam cara, seperti memberikan pujian di

depan umum, mengadakan pemilihan karyawan teladan, piagam dan lain sebagainya.

5. Promosi

Prestasi yang baik perlu mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas jerih payah karyawan yang telah mereka sumbangkan pada organisasi. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dengan bermacam-macam cara, seperti memberikan pujian di depan umum, mengadakan pemilihan karyawan teladan, piagam dan lain sebagainya.

6. Persahabatan

Keanggotaan dalam kelompok informal memberikan sejumlah kompensasi seperti kesempatan untuk bergaul, kesempatan untuk memimpin secara informal, kesempatan memberikan informasi tentang pekerjaan dengan orang lain dan mendapatkan perlindungan dari kelompok terhadap manajemen dan orang lain diluar kelompok.

2.1.2.2 Fungsi Kompensasi

Menurut pendapat Susilo Martoyo dalam Poluakan (2019), fungsi-fungsi pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.
Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik

dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan yang bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

- b. Penggunaan Sumber Daya Manusia Yang Efisien dan Efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan 26 memanfaatkan tenaga pegawai termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. Karena dengan aturan begitu, organisasi berhubungan akan mencapai manfaat atau profit semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas pegawai amat sangat menentukan.
- c. Mendorong Kemantapan dan Kemajuan Ekonomi. Sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut, sehingga sanggup diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi itu secara langsung dapat membantu kemantapan organisasi, dan secara tidak langsung turut berkontribusi dalam mendorong kemantapan dan kemajuan ekonomi negara secara totalitas.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai (2015) tujuan kompensasi yaitu:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas;
- b. Mempertahankan karyawan yang ada;

- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya.
- f. Mengikuti aturan hukum.
- g. Memfasilitasi pengertian.
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2014) ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

- a. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- b. Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klarifikasi jabatan di perusahaan.
- c. Penentuan bayaran individu. Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
- d. Metode pembayaran. Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e. Kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari

biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah. Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya.

2.1.2.5 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ini, karena kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan

yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja. Meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakantindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Dalam prakteknya, kompensasi finansial yang diberikan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain, tergantung dari kebijakan intern yang berlaku. Namun secara garis besar, Rival (2004) membagi kompensasi tersebut menjadi kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, intensif dan kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.

Adapun jenis-jenis kompensasi finansial akan diuraikan satu persatu berikut ini:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut sebagai kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-

fasilitas seperti asuransi, tunjangan uang pensiun dan lain-lain.

2.1.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Martoyo (2013) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya manusia, ditemukan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perumusan atau penetapan sebuah kompensasi, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kebenaran dan keadilan

Hal ini mengemukakan bahwa dalam pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan, pendidikan, jasa, serta kecakapan yang telah ditunjukkan karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian setiap karyawan dapat merasakan bahwa perusahaan telah menghargai jasanya sesuai dengan pandangannya.

b. Dana perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk dapat memberikan kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial sangat tergantung terhadap dana yang ada untuk keperluan tersebut. Tersedianya dana tersebut juga sebagai perolehan dari prestasi-prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Semakin besar pekerjaannya, maka semakin besar pula keuntungan yang diperoleh perusahaan. Dan semakin besarnya dana yang tersedia untuk kompensasi, maka semakin baik pula

pelaksanaan kompensasi tersebut dalam sebuah perusahaan. Begitu pula sebaliknya. Semakin kecil pekerjaan karyawan yang berikan kepada perusahaan, semakin kecil pula keuntungan yang diperoleh perusahaan. Dan semakin kecilnya dana yang tersedia untuk kompensasi, maka semakin buruk pula pelaksanaan kompensasi tersebut yang diterapkan dalam sebuah perusahaan.

c. Serikat karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam Serikat Karyawan atau Serikat Buruh, juga dapat mempengaruhi pelaksanaan maupun penetapan kompensasi dalam perusahaan. Hal ini diakibatkan karena serikat tersebut dapat menjadi sebuah kekuatan karyawan dalam menuntut perbaikan kompensasi, yang perlu mendapatkan perhatian maupun perlu diperhitungkan kembali oleh pimpinan perusahaan.

d. Produktivitas kerja

Hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedangkan prestasi kerja karyawan adalah salah satu faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu, produktivitas kerja karyawan juga turut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut.

e. Biaya hidup

Untuk menentukan seberapa besarnya kompensasi yang akan diberikan, terutama yang berupa gaji maupun upah, seorang pimpinan perusahaan harus memperhatikan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari. Namun dalam pelaksanaannya cukup sulit pula untuk menentukan karena biaya hidup seseorang dan keluarganya sehari-hari bersifat relatif, karena tak ada ukuran pasti seberapa besar kebutuhan hidup layak itu.

f. Pemerintah

Pemerintah disini berfungsi untuk melindungi warganya dari kesewenang-wenangan pimpinan perusahaan yang memberikan kompensasi yang kurang layak. Oleh karena itu, pemerintah menentukan standart upah minimum dan standart jam kerja karyawan, baik karyawan pria maupun wanita, dewasa maupun anak-anak pada batas umur tertentu.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada suatu tujuan yang telah disepakati dalam organisasi atau perusahaan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat

semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Motivasi kerja dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi kerja karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya pekerja mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dalam suatu pekerjaannya. Motivasi kerja semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan Menyalurkan, giat bekerja dan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang

bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Sutrinso (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Suwatno dan Priansa (2016) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Sunyoto (2013) mengemukakan pengertian motivasi yaitu sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati obyek yang menjadi tujuan. Moorhead Griffin (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral & kepuasan kerja karyawan;
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan;

- d. Meningkatkan kedisiplinan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- f. Menciptakan hubungan & suasana kerja yang baik;
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, & partisipasi.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat & bahan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

a. Motivasi Internal

1. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
2. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b. Motivasi Eksternal

1. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
2. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatiandari teman dan atasan.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

- a. Upah adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan.
- b. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.
- c. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
- d. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas.
- e. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
- f. Insentif, merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagibya dalam melaksanakan stategi organisasi, baik dalam mencapai sasarri khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi

dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2015) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan perannya dalam perusahaan.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk

meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kerja

Menurut Rivai (2014:408) tujuan dari penilaian kerja adalah:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier yang memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.1.4.3 Tahapan Penilaian Kinerja

Proses penilaian tidak hanya evaluasi, tapi juga penetapan standar dan umpan balik untuk mendiskusikan kemajuan karyawan dan untuk membuat penetapan bagi kebutuhan pengembangan apapun. Menurut Dessler dalam Moeheriono (2012) tahap-tahap dalam kinerja:

a. Pendefinisian Pekerjaan

Memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju kewajiban dan standart pekerjaan.

b. Penilaian Kinerja

Membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, biasanya melibatkan beberapa jenis formulir peringkat.

c. Sesi Umpan Balik

Atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan, dan membuat rencana untuk pengembangannya apapun yang dibutuhkan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-Jhon H. Jackson (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *output*.
- d. Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

- e. Kemampuan bekerjasama, adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Scermerhorn, Hunt Dan Gibson dalam Prawirosentono (2012) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya.

b. Kemampuan untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

c. Dukungan Organisasi

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan.

Misal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metodelogi	Hasil
1.	Edi Murgijanto (2012) Vol.3 No.6 Page 1-18	Pengaruh Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga	Populasi untuk penelitian ini 25 Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga dan yang menjadi sampel karena kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel atau dapat dikatakan sebagai penelitian populasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi Intrinsik dan Kompensasi Ekstrinsik baik secara sendiri sendiri maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga.
2.	Mirza Riandiyani dan A.A. Ayu Sriathi (2013) Fakultas Ekonomi Universitas Udayana	Pengaruh Kompensasi Intrinsik Dan Kompensasi Ekstrinsik Serta Pelatihan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan untuk menguji hipotesis digunakan uji simultan, uji parsial dan <i>standardized coefficients</i> beta.	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kompensasi intrinsik, dan kompensasi ekstrinsik serta pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi ekstrinsik dalam penelitian ini merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan

				terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada perhitungan analisis <i>standardized coefficients</i> beta yaitu memiliki nilai tertinggi.
3.	Yohanes Totok Suyoto dan Endang Pitaloka (2019) Fakultas Manajemen Universitas Pembangunan Jaya	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pekerja (Studi Kasus Bank Swasta Di Jakarta Utara)	Desain penelitian studi kasus, wawancara terstruktur dilakukan terhadap enam puluh karyawan yang bekerja di bank di Jakarta Utara. Tanggapan wawancara dianalisis menggunakan teknik Likert. Teknik korelasi Pearson digunakan untuk memeriksa hubungan antara faktor ekstrinsik dan intrinsik serta motivasi karyawan.	Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem yang tepat dalam memberikan kompensasi memiliki hubungan positif langsung yang kuat terhadap meningkatnya motivasi karyawan serta faktor intrinsik dapat memainkan peran penting dalam proses pembentukan motivasi pekerja. Makalah penelitian ini menekankan bahwa bank-bank di sektor publik harus menerapkan strategi sumber daya manusia yang terdepan dan perlu selalu diperbarui khususnya dalam hal pemberian kompensasi baik secara ekstrinsik dan intrinsik.
4.	Mokhammad Yanuar Pradita (2017) Vol.4 No.2 Page 153-164	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada	Populasi penelitian ini adalah seluruh pemasar di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Sales force cabang Jombang berjumlah 170 orang, terdiri dari 136 orang tenaga pemasar mikro dan 34 orang retail sales force. Sampel sebanyak 136 responden yang	Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan berpengaruh

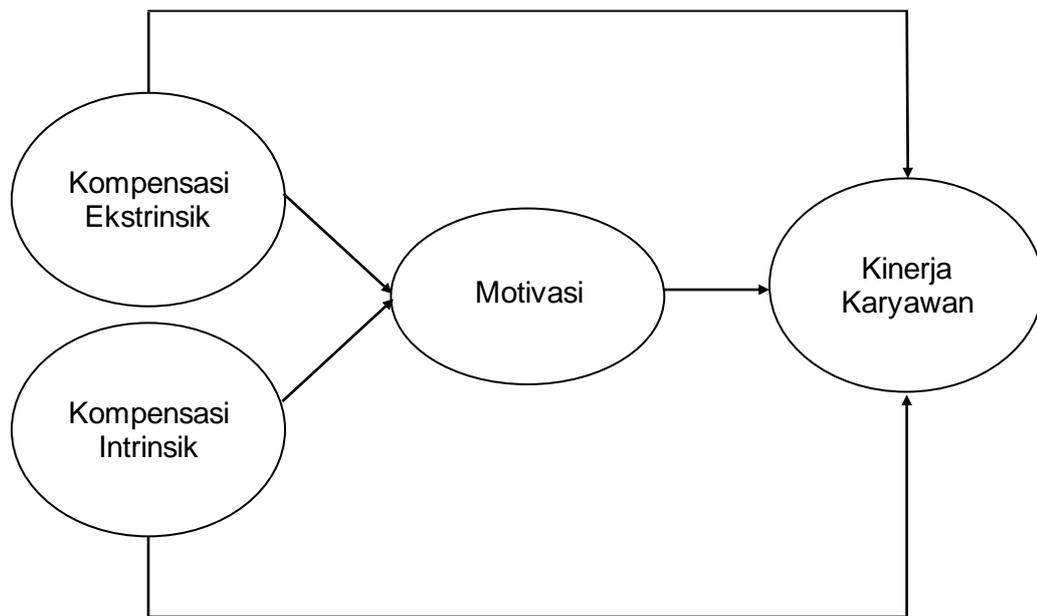
		Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Jombang	diambil dengan teknik purposive sampling.	terhadap peningkatan motivasi tenaga pemasar. Hasil temuan kedua penelitian ini
5.	Ike Cindia (2012) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya	Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan (T.U.K) (Studi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Pt. Kebon Agung Malang)	Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 87 orang. Untuk analisis data digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 18 for windows, menggunakan uji F dan uji t. Disamping itu juga dilakukan uji validitas, reabilitas, uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk mendapatkan hasil yang tidak bias.	Dari hasil penelitian didapatkan maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis H ₁ dan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang nyata dari variabel Kompensasi Ekstrinsik dan variabel Kompensasi Intrinsik terhadap variabel Kinerja. Kemudian karena nilai t hitung untuk variabel kompensasi ekstrinsik sebesar 3.895 dan variabel kompensasi intrinsik sebesar 3.883 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1.988, maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis H ₁ dan dapat dikatakan bahwa setiap variabel bebas/ prediktor berpengaruh secara nyata pada variabel terikat/respon.
6	Pamade Abdul Sadat, Susi Handayani dan M. Kurniawan (2020) Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan probability sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variable disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif

	Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia	Palembang)	observasi. Teknik analisis data digunakan untuk regresi linear berganda, koefisien determinasi.	terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
--	--	------------	---	--

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Pemberian upah merupakan imbalan untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan merupakan uang (*non financial*) (Mangkunegara, 2020). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target rumah sakit tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jadi dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit.

Berdasarkan kajian teori diatas terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini, maka dapat disusun kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha₁ : Kompensasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023.
- Ha₂ : Kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023.
- Ha₃ : Kompensasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023.
- Ha₄ : Kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023.

2023.

H_{a5} Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Yapika Kabupaten Gowa Tahun 2023.

