

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PERMATA HATI
DURI MANDAU KABUPATEN BENGKALIS**

**Oleh :
Zahri Iqbal
Pembimbing : Nuryanti dan Ahmad Rifqi**

*Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : zahriiqbal@gmail.com*

*Effect Of Compensation and Work Involvement on Nurses Work Motivation at
Permata Hati Hospital Duri Mandau Bengkalis Region*

ABSTRACT

This study aims to look at the effect of compensation and job involvement on nurses work motivation at Permata Hati Hospital Duri Mandau Bengkalis Region. The population in this study are 88 nurses in at Permata Hati Hospital Duri Mandau hospital. analytical technique is multiple linear regression with the work motivation as well as the dependent variable, compensation and job involvement as independent variables. From the analysis was found that the compensation received by nurses is good and accordance with the principles set out in compensation. Compensation significant effect on the motivation of the nurses working at Permata Hati Hospital Duri Mandau. The work involvement of nurses working at Permata Hati Hospital Duri Mandau is good so that nurses make the job as the center of their lives. Work Involvement significant effect on the motivation of the nurses working at Permata Hati Hospital Duri Mandau. Compensation and job involvement jointly significant effect on work motivation of nurses at Permata Hati Hospital Duri Mandau.

Keyword : Work motivation, compensation and work involvement

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang semakin berkembang yaitu penyelenggaraan pelayanan kesehatan pada institusi kesehatan khususnya di Rumah Sakit. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peran serta karyawan sebagai salah satu sumber daya terpenting sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Perawat merupakan sumber daya penting bagi rumah

sakit dalam rangka memberikan pelayanan kepada pasien. Untuk bisa memberikan pelayanan terbaik, perawat harus mempunyai motivasi yang baik pula.

Hampir di semua Kabupaten telah memiliki rumah sakit pemerintah dan swasta, namun kualitas/mutu pelayanan sebagian besar masih rendah, karena fasilitas di rumah sakit terbatas dan sumber daya manusia/tenaga medis terbatas, sementara permintaan masyarakat akan kualitas/mutu pelayanan

kesehatan tinggi sehingga muncul ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit dan puskesmas. Ketidakpuasan terutama dikarenakan lambatnya pelayanan, kesulitan administrasi dan lamanya waktu tunggu. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi karyawan rumah sakit dalam melayani pasien.

Rumah Sakit Permata hati merupakan RS Swasta dimana Ide pembangunan Rumah Sakit Permata Hati di kota Duri timbul atas dasar keinginan untuk mengembangkan usaha pelayanan kesehatan yang telah dirintis oleh pemilik sejak tahun 1993. Dimana pada tahun tersebut masih berupa Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin. Pada tahun 2002 didirikanlah Rumah Sakit Bersalin Permata Hati. Dan pada tahun 2004 dikembangkan lagi menjadi Rumah Sakit Permata Hati. Rumah sakit Permata Hati merupakan rumah sakit pertama di kota Duri dan pada saat itu belum ada Rumah sakit swasta maupun Pemerintah yang telah beroperasi di kota Duri. Ide ini diperkuat dengan kondisi kota Duri sebagai kota tempat PT. CPI mengembangkan usahanya. Sehingga dengan sendirinya kota ini dipadati oleh tenaga kerja dari perusahaan perminyakan dan perusahaan pendukung lainnya. Dan dengan sendirinya jaminan pelayanan kesehatan tenaga kerja tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan, sehingga tingkat kesadaran mereka terhadap kesehatan semakin meningkat. Selain itu pembangunan Rumah sakit Permata Hati mengacu pada konsep pembangunan rumah sakit umum professional yang sejalan dengan peningkatan kondisi sosial ekonomi serta pendapatan masyarakat di kota Duri, dan juga di

kota Duri belum tercukupinya fasilitas kesehatan.

Dari data pasien dapat diketahui jumlah pasien di RS Permata Hati meningkat setiap tahunnya. Hal ini menuntut motivasi kerja yang tinggi dari seluruh perangkat rumah sakit agar bisa melayani pasien dengan baik. Dalam pelayanan kepada pasien, rumah sakit membagi perawat menjadi tiga shift kerja yaitu pagi, siang dan malam.

Pembagian waktu tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan pekerjaan dan kemampuan perawat. Pada setiap shift, perawat harus memberikan catatan-catatan penting mengenai perlakuan dan tindakan yang dilakukan kepada pasien (khusus untuk pasien yang menginap) sehingga perawat pada shift berikutnya mengetahui dan dapat melanjutkan tindakan atau perawatan yang perlu diberikan. Hal ini menggambarkan pentingnya kerjasama antar perawat dalam rangka pelayanan kepada pasien. Selain skill atau kemampuan individu, kerjasama sangat dibutuhkan oleh perawat di RS Permata Hati. Kualitas kerjasama antar perawat ini merupakan salah satu indicator motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat. Ketika perawat tidak termotivasi dalam pekerjaannya, maka mereka tidak akan sungguh-sungguh memberikan informasi kepada perawat lainnya saat pergantian jam kerja. Hal ini akan membahayakan pasien karena pelayanan tidak akan maksimal. Fenomena ini masih terjadi di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut

adalah kompensasi yang diterapkan oleh manajemen rumah sakit. Kebijakan kompensasi bisa membuat perawat tidak nyaman bekerja dan ada yang memutuskan mencari rumah sakit lain atau berhenti.

Salah satu akibat kebijakan kompensasi yang tidak tepat adalah kurangnya motivasi kerja perawat. Sebagian dari mereka bisa mengundurkan diri dan mencari tempat kerja di rumah sakit lain. Dari tabel di atas diketahui setiap tahun ada perawat yang keluar dari pekerjaannya. Salah satu faktor yang menyebabkan ini terjadi adalah kebijakan kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan perawat. Kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh manajemen rumah sakit menganut prinsip keadilan, sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab perawat dan berdasarkan peraturan yang berlaku. Setiap perawat diberikan kompensasi sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Secara umum kompensasi diberikan dalam bentuk gaji sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Duri. Berdasarkan wawancara langsung penulis dengan perawat didapatkan permasalahan bahwa sebagian perawat merasa tidak puas dengan kebijakan yang diberikan. Perawat mempunyai tanggung jawab yang sama dalam melayani pasien tetapi diberikan kompensasi dalam jumlah berbeda oleh rumah sakit, sehingga prinsip keadilan dan sesuai dengan keahlian seperti disebutkan dalam dasar kebijakan kompensasi tidak terpenuhi.

Dari fenomena tersebut penulis mencoba melakukan survey awal untuk seberapa besar kompensasi yang diterima perawat Rumah Sakit Permata Hati Duri. Dari hasil survey

kepada 30 orang perawat didapatkan sebaran kompensasi.

Dari hasil survey didapatkan bahwa masih ada perawat yang mendapatkan kompensasi kurang dari Rp. 2.000.000 perbulannya. Dari hasil wawancara dengan perawat tersebut diketahui bahwa perawat yang mendapatkan kompensasi kecil dari Rp. 2.000.000 perbulan adalah perawat yang baru diterima bekerja di rumah sakit. Sebagian besar perawat menerima kompensasi antara Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000 perbulan. Dari wawancara dengan perawat tersebut diketahui bahwa mereka sudah bekerja lebih dari satu tahun di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau. Perawat yang mendapatkan kompensasi Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 adalah perawat yang sudah menjadi kepala ruangan atau kepala rawatan di Rumah Sakit Permata Hati. Perawat yang mempunyai jabatan seperti kepala perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja perawat adalah keterlibatan kerja. Menurut Robbins (2007) keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka serta lebih setia pada organisasi. Keterlibatan kerja perawat dalam pekerjaannya dapat diindikasikan oleh perilaku perawat yang menganggap pekerjaan adalah pusat kehidupan mereka, pekerjaan sebagai tempat mengaktualisasikan diri dan berusaha

berpartisipasi aktif dalam pekerjaan sehingga dapat memajukan rumah sakit. Dari hasil pengamatan penulis didapatkan bahwa tidak semua perawat menganggap bahwa pekerjaan mereka adalah hal yang utama dalam kehidupan. Hal ini membuat pekerjaan yang dilakukan perawat hanya sebatas rutinitas, rasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan hanya sebatas upah yang mereka terima.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat memahami keterlibatan kerja sebagai factor yang penting dalam profesi mereka sebagai perawat. Namun dari hasil survey di atas terlihat bahwa sebagian kecil perawat masih belum menganggap pekerjaan sebagai pusat kehidupan mereka. Hal ini dapat dilihat dari masih ada perawat yang tidak setuju jika menghabiskan waktu untuk bekerja. Masih ada perawat yang belum puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Masih ada perawat yang tidak disiplin dari segi waktu. Hal ini nantinya berpengaruh kepada motivasi mereka dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di RS. Permata Hati Duri Mandau? 2) Bagaimana pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja Perawat di RS. Permata Hati Duri Mandau? 3) Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja berpengaruh

terhadap motivasi kerja Perawat di RS. Permata Hati Duri Mandau?

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri. 2) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau. 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau.

TELAAH PUSTAKA

Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi. Yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi atas dua macam, yaitu: imbalan yang bersifat finansial dan imbalan non-finansial yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja

Kompensasi atau imbalan adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan,

uang cuti dan lain-lain (Hariandja dalam Kadarisman, 2012).

Handoko (2014) menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan harus memenuhi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi Sesuai dengan Keahlian
2. Kompensasi mampu mempertahankan karyawan
3. Kompensasi memenuhi rasa keadilan
4. kompensasi rasional dengan anggaran perusahaan
5. kompensasi sesuai dengan aturan pemerintah.

Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2007) keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka serta lebih setia pada organisasi.

Cascio (2013) mengemukakan bahwa keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan membuat karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena hal ini dianggap penting. Karyawan akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar

waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya. Menurut Mondy (2010) kualitas perasaan terhadap pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap individu mengenai pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman baik yang bersifat menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan.

Bentuk keterlibatan kerja karyawan dapat berupa (Robbins, 2007):

- a) Manajemen partisipatif, adalah pembuatan keputusan yang melibatkan bawahan dengan atasan secara langsung. Agar manajemen partisipatif berhasil diterapkan maka harus ada waktu untuk berpartisipasi bagi karyawan, keterlibatan karyawan disesuaikan dengan kapasitas mereka, seperti kecerdasan, pengetahuan teknis, kecakapan komunikasi, dan ada dukungan dari budaya organisasi.
- b) Partisipasi perwakilan (*representative participation*) yang merupakan bentuk keterlibatan karyawan yang legal dan paling meluas di seluruh dunia, yang bertujuan untuk mendistribusikan kembali kekuasaan dalam organisasi, meletakkan tenaga kerja sepadan dengan kepentingan manajemen dan pemilik saham. Partisipasi perwakilan dapat berbentuk Dewan Kerja, yaitu kelompok karyawan yang dipilih yang menjadi tempat untuk berkonsultasi bila manajemen membuat keputusan yang melibatkan karyawan. Dan Dewan Perwakilan yang adalah

- karyawan- karyawan yang duduk dalam dewan direktur perusahaan dan mewakili kepentingan karyawan perusahaan.
- c) Gugus mutu (*quality circle*) yang merupakan sebuah kelompok kerja yang terdiri dari delapan hingga sepuluh karyawan dan penyelia yang bertemu secara rutin untuk mendiskusikan masalah kualitas mereka, menyelidiki penyebab masalah, solusi yang disarankan dan mengambil tindakan perbaikan. Konsep gugus mutu mencakup pelatihan keahlian komunikasi, berbagai strategi kualitas, dan teknik- teknik analisis masalah dan pengukuran terhadap karyawan yang berprestasi.
- d) Rancangan kepemilikan saham karyawan (*employee stock ownership plans – ESOP*). ESOP merupakan perencanaan manfaat yang ditetapkan oleh perusahaan dimana para karyawan mendapatkan saham sebagai bagian dari tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Penelitian tentang ESOP menunjukkan bahwa ESOP meningkatkan kepuasan karyawan, seringkali menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, dimana kinerja ESOP mengungguli perusahaan- perusahaan konvensional dalam penciptaan pekerjaan maupun pertumbuhan penjualan.
- Sejalan dengan itu Robbin (2007) mengatakan komponen motivasi terdiri dari :
1. Pekerjaan sebagai pusat kehidupan (*emotional*)

2. Pekerjaan dan kinerja dalam bekerja sebagai aktualisasi harga diri (*cognitive*)
3. Selalu berpartisipasi aktif dalam bekerja (*behavioral*).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak yang hanya diberikan kepada manusia khususnya para bawahan pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pentingnya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan maupun bekerja keras dan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Gibson (2001) mengatakan bahwa motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi.

Motivasi juga merupakan sesuatu yang membuat orang bertindak atau berpikir dalam cara- cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ketujuan yang diharapkan (Armstrong, 2000)

Nawawi (2003) berpendapat motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Robbins (2007) menyatakan motivasi merupakan kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha guna memuaskan kebutuhan individu tertentu.

Selain itu McClelland dalam Manullang (2001), motivasi seseorang dapat dilihat dari :

1. Tanggung Jawab Perawat dalam melaksanakan pekerjaan
2. Saling berdiskusi dengan sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
3. Kolaboratif dalam melakukan pekerjaan
4. Memiliki Inovasi dalam bekerja
5. Mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan
6. Menguasai *skill* dalam melakukan menerapkan pekerjaan
7. Cepat memahami dalam melakukan pekerjaan baru
8. Bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan
9. Pengembangan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan.

HIPOTESIS

- 1 : Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri mandau
- 2 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau
- 3 : Kompensasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Perawat di

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau.

Sampel dilakukan dengan metode slovin, dimana penentuan jumlah sampel digunakan formulasi slovin.

Dari hasil perhitungan dengan rumus dengan N adalah 113 maka didapatkan sampel penelitian sebanyak 88 perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau.

Teknik pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar. Kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan terbuka dimana dengan Skala Likert (1 sampai 5), nilai untuk skala tersebut adalah:

- a. Sangat Setuju: 5
- b. Setuju: 4
- c. Netral: 3
- d. Tidak Setuju: 2
- e. Sangat Tidak Setuju: 1

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data melalui studi kepustakaan bertujuan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai objek serta elemen-elemen yang terkait dalam penelitian ini.

Analisis Data

Uji Validitas Kuesioner

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat kuesioner mengukur apa yang ingin diukur atau apakah alat ukur tersebut sudah tepat mengukur apa yang akan diukur. Asumsi pokok dari uji validitas ini adalah setiap pertanyaan juga berhubungan dengan obyek yang diteliti.

Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas data yang dihasilkan oleh suatu instrumen, artinya menunjukkan kestabilan hasil pengukuran bila alat tersebut digunakan pada kelompok yang sama pada saat berbeda. Teknik *Croanbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas dengan instrumen yang skornya merupakan rentangan beberapa nilai seperti 0-10, 0-1000 atau bentuk skala 1-3, 1-5, dan seterusnya.

Analisis Deskriptif dengan Rataan Skor

Menurut Traver dalam Umar (2008), analisis deskriptif digunakan, untuk mengetahui persepsi karyawan dalam menilai tiap-tiap item subyek atau peubah yang dianalisis. Langkah analisis ini dimulai dengan menentukan skor minimum yang diperoleh dari data penelitian untuk masing-masing kriteria, kemudian menghitung rentang skala untuk masingmasing kriteria tersebut, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kecelakaan kerja karyawan digunakan analisis regresi linier

berganda dengan formula sebagai berikut : (Supranto,2006)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja Perawat

X1 = Kebijakan Kompensasi

X2 = Keterlibatan Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefesien regresi

e = Standar eror

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden, variabel indenvendennya, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi dikatakan mengandung multikolinieritas apabila ada hubungan yang sempurna antara variabel independen atau terdapat korelasi linier. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh multikolinieritas adalah dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari tolerance, dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)} = \frac{1}{\text{Toleransi}}$$

Jika toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Jika VIF >10 maka dianggap ada multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Bertujuan mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam variabel independen. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan metode *Durbin-Wetson Test* dengan ketentuan :

Jika angka Durbin-Watson (DW) dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.

Jika angka Durbin-Watson (DW) -2 sampai +2, berarti tidaka ada autokorelasi.

Jika Durbin-Watson (DW) dibawah +2, berarti terdapat autokorelasi negatif.

Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik tidak terdapat heterokedastisitas, dengan kata lain apabila heterokedastisitas terjadi maka model kurang efisien. Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas, maka dapat dideteksi dengan metode informal dengan grafik *Scatter Plot* dan metode formal dengan beberapa cara, salah satunya *Spearmant Rank Correlation Test*.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada yidaknya pengruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Jika nila F hitung \geq F tabel atau P value $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen, sebaliknya

Jika F hitung \leq F tabel atau p value $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji T

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial kriteria pengujian :

Jika nilai t tabel \geq t hitung \geq t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain variabel independen

berpengaruh signifikan secara persial terhadap variabel dependen.

Jika t tabel $<$ t hitung $<$ t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara persial terhadap variabel dependen.

Koefesien diterima (R^2)

Berguna untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependennya. R^2 memiliki nilai antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), Dimana bila semakin tinggi nilai R^2 suatu regresi tersebut akan semakin baik. Yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu merangka variabel independennya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Tabel 1

Uji t Variabel Kompensasi

Variabel	t Hitung	t Tabel
Kompensasi	8.052	1.988

Sumber: Data Olahan SPSS 21 (2015)

Dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil olahan data seperti pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 8,052. Nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% atau $0.05 : 2 = 0.025$ (uji dua sisi) dengan derajat bebas df (*degree of freedom*) = $n - k - 1 = 88 - 2 - 1 = 86$ adalah sebesar 1,988. Karena t hitung = 8,052 lebih besar dari t tabel = 1,988 maka disimpulkan secara parsial variabel kompensasi mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan *et.al* (2013) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tabel 2

Uji t Variabel Kompensasi

Variabel	t Hitung	t Tabel
Kompensasi	5.959	1.988

Sumber: Data Olahan SPSS 21 (2015)

Dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil olahan data seperti pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 5,959. Nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% atau $0.05 : 2 = 0.025$ (uji dua sisi) dengan derajat bebas df (*degree of freedom*) = $n - k - 1 = 88 - 2 - 1 = 86$ adalah sebesar 1,988. Karena t hitung = 5,959 lebih besar dari t tabel = 1,988 maka disimpulkan secara parsial variabel keterlibatan kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Levina Nathania (2013) yang mendapatkan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Kristen Mojowarno. Hal ini sesuai dengan teori dari Brown dalam Chughtai. menyatakan bahwa karyawankaryawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung lebih termotivasi, jadi keterlibatan

kerja yang tinggi akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pula.

Keterlibatan perawat dalam pekerjaan penting untuk diperhatikan oleh rumah sakit karena keterlibatan kerja akan menyebabkan para perawat mau dan senang untuk bekerja sama satu sama lain, baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja. Faktor-faktor yang ada pada keterlibatan kerja perawat adalah perawat tersebut partisipasi aktif pada pekerjaannya, dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu tersebut. Namun banyak masalah yang dihadapi oleh rumah sakit seperti keterlibatan kerja yang rendah mengakibatkan tingginya jumlah perawat yang berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak rumah sakit yang tidak menyadari pentingnya memberikan kesempatan kepada perawat untuk terlibat dalam institusi, misalnya: perawat terlibat dalam pengambilan keputusan, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, mempersepsikan situasi kerja sebagai hal yang penting sehingga hal ini perlu untuk diperhatikan, perawat merasa dihargai di tempat kerja. Kurangnya rumah sakit dalam memberi kesempatan kepada perawat untuk terlibat, dapat memicu motivasi kerja yang rendah. Perawat yang tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang, menjadikan perawat tersebut tidak memiliki kebutuhan untuk bertanggungjawab, berprestasi, mendapatkan pengakuan dan peningkatan harga diri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau menyatakan bahwa

kompensasi yang mereka terima sudah baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam pemberian kompensasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Duri Mandau

2. Keterlibatan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau sudah baik sehingga perawat menjadikan pekerjaan sebagai pusat kehidupan mereka. Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Duri Mandau
3. Kompensasi dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Duri Mandau.

Saran

1. Pihak manajemen Rumah Sakit Duri Mandau agar meningkatkan kompensasi kepada perawat sehingga motivasi kerja perawat semakin baik.
2. Pihak manajemen Rumah Sakit Duri Mandau agar selalu melakukan diskusi dengan perawat mengenai kebijakan rumah sakit sehingga perawat merasa terlibat dalam perkembangan rumah sakit dan motivasi kerja perawat semakin baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian mengenai besaran kompensasi yang diinginkan

perawat serta strategi yang bisa dilakukan oleh rumah sakit dalam meningkatkan keterlibatan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, 2000, Dasar-dasar Pemasaran, Prenhallindo, Jakarta.
- Cascio, F. 2013. *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits.* Mc Graw-Hill.
- Gibson, dkk. 2001. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses,* Edisi Kelima, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen.* BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, M. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Manullang. M., Marihot. 2001. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Mondy, R. W. et al. 2010. *Management, Concept and Practice.* Boston: Allyn and Bacon Inc.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Robbins, 2007. *Manajemen Edisi 8 Jilid II*. Indeks, Jakarta.