

SKRIPSI



**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEG-
AWAI DI RSUD PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN
TAHUN 2017**

**OLEH :
NURKHALEDAZIA
NIM : 1305015111**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2017**

SKRIPSI



FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RSUD PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN

TAHUN 2017

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

OLEH :

NURKHALEDAZIA

NIM : 1305015111

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

JAKARTA

2017

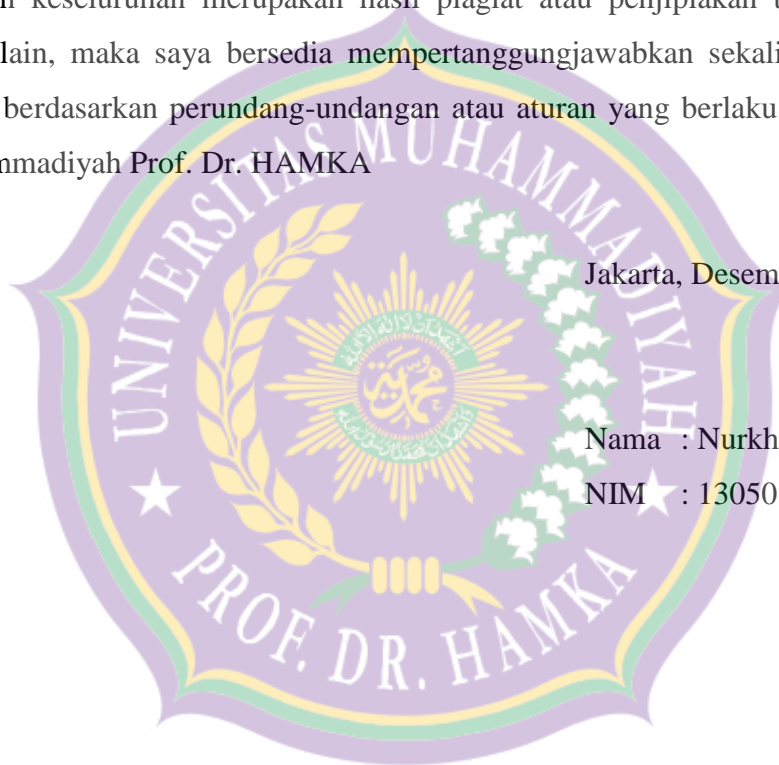
PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu Jakarta Tahun 2017” merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya bukan plagiat dari karya ilmiah yang telah di publikasi sebelumnya atau ditulis orang lain. Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya tulis dengan benar sesuai dengan pedoman dan tata cara pengutipan yang berlaku. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini, baik sebagian maupun keseluruhan merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan perundang-undangan atau aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

Jakarta, Desember 2017

Nama : Nurkhaledazia

NIM : 1305015111



PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurkhaledazia
Nim : 1305015111
Progra Studi : Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Ilmu-ilmu Kesehatan
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. D.R Hamka Hak royalti Noneksekutif atas skripsi saya yang berjudul “ Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu Jakarta tahun 2017” beserta perangkat yang ada. Dengan hak royalti noneksekutif ini Universitas Muhammadiyah Prof. D.R. Hamka berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data(database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Desember 2017

Yang menyatakan,

Nurkhaledazia

LEMBAR PERSETUJUAN

Identitas mahasiswa

Nama Mahasiswa : Nurkhaledazia

NIM : 1305015111

Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai di
RSUD Pasar Minggu Tahun 2017

Dinyatakan bahwa skripsi mahasiswa ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan untuk disidangkan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Jakarta, Desember 2017

Pembimbing I



(Retno Mardhiati A, SKM. M. Kes)

Pembimbing II



(Alibbirwin, SKM. M. Epid)

PENGESAHAN TIM PENGUJI




Identitas Mahasiswa

Nama : Nurkhaledazia
Nim : 1305015111
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja
Pegawai di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017

Skripsi dari mahasiswa diatas telah berhasil dipertahankan dihadapan Tim Penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.

Jakarta, Desember 2017

TIM PENGUJI

Pembimbing II : Alibbirwin, SKM, M.Epid ()
Penguji I : Drs. Martaferry, M.Epid ()
Penguji II : Izza Suraya, M.Epid ()

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nurkhaledazia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 12 Juni 1995
Alamat : Jl. Kemanggisan Pulo RT 009/RW 017 no.7
Kelurahan Palmerah ,Kecamatan Palmerah ,
Jakarta Barat.
Agama : Islam
Email : Nurkhaledazia@gmail.com
No. Hp : 085817968476
Pendidikan
Tahun 2000-2007 : SDN 25 Pagi
Tahun 2007-2010 : SMP Negri 88 Jakarta Barat
Tahun 2010-2013 : SMk Muhammadiyah 04 Jakarta Barat
Tahun 2013-Sekarang : Peminatan Manajemen Rumah Sakit (MRS)
Program Sarjana Kesehatan Masyarakat
Fakultas Ilmu-ilmu kesehatan
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

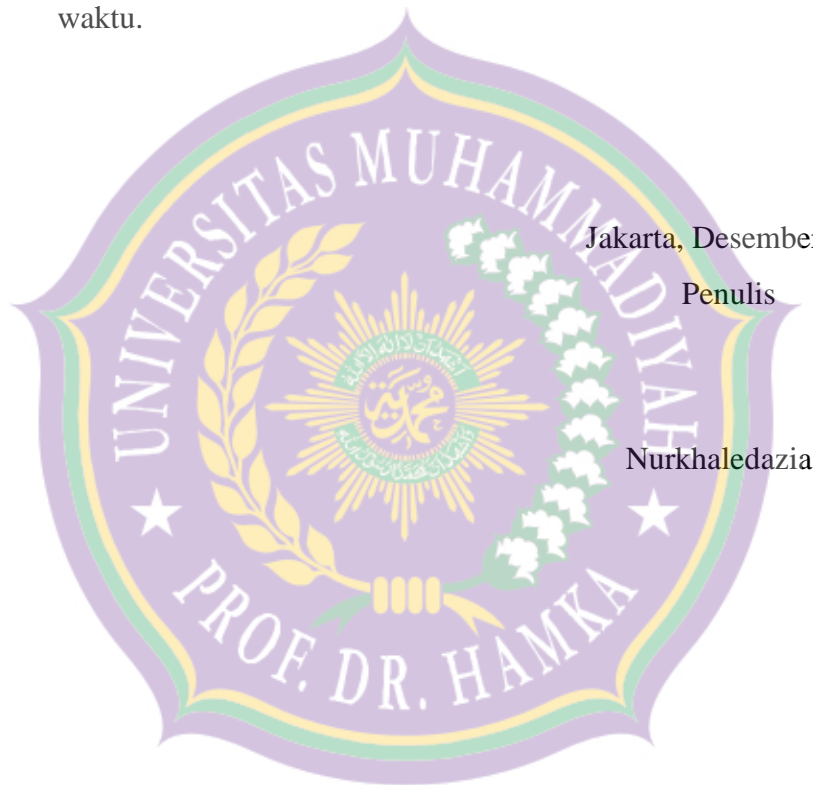
Alhamdulillah atas karunia dan izin dari Allah SWT yang tidak ternilai serta kerja keras dan kesungguhan hati penulis dalam mengerjakan proposal skripsi ini, maka penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2017”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam menyelesaikan studi pada jenjang S1, tidak sedikit hambatan yang penulis alami dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, atas segala dukungan berupa bimbingan, ilmu, data, perhatian yang diberikan pihak Rumah Sakit Pelayanan Nasional Indonesia Jakarta Barat.

1. Ayahanda (David Musa) dan Ibunda (Wayani Hamsyah) penulis yang selalu mendoakan tiada henti dan mendampingi dengan penuh kasih.
2. Retno Mardhiati, SKM, M.Kes sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan pengetahuan serta arahan dan masukan-masukan demi kesempurnaan proposal skripsi ini.
3. Alibbirwin, SKM, M.Epid sebagai dosen pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing penulis dengan memberikan dorongan saran dan perbaikan-perbaikan hingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh dosen di Program Studi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan pengetahuan selama penulis membina ilmu di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
5. Kepada Kepala Rumah Sakit, Manajemen SDM, dan seluruh staff Rumah Sakit Pelayanan Nasional Indonesia Jakarta Barat

6. Kepada teman-teman seperjuangan penulis angkatan 2013 Fikes UHAMKA yang telah memberikan semangat, dukungan, dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada sahabat peneliti Murtiani, Tyas, Dara yang selama ini selalu sabar memberi dukungan, mendengarkan keluh kesah penulis untuk menyelesaikan skripsi.
8. Kepada Sutomo yang selalu menemani dan bersedia mengantar peneliti dalam susah maupun senang , telah memotivasi , mendengarkan keluh kesah penulis dan membantu penulis agar skripsi ini selesai tepat waktu.



ABSTRAK

Nama : Nurkhaledazia
Nim : 1305015111
Program Studi : Kesehatan masyarakat
Judul : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2017

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kinerja Pegawai di RSUD Pasar Minggu tahun 2017. Penelitian ini menggunakan desain Cross Sectional melalui pengisian kuesioner yang langsung diisi oleh karyawan di RSUD Pasar Minggu dihadapan peneliti. Penelitian ini dilakukan di RSUD Pasar Minggu Jakarta tahun 2017 dengan jumlah sampel 100 orang pegawai.

Hasil menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja dengan kompensasi (p Value 0.497), tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja dengan motivasi (p Value 1.000), hasil menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kinerja dengan kepuasan kerja di RSUD pasar minggu (p Value 0.049).

Saran dari hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk terus mempertahankan tingkat kepuasan karyawan yang sudah tinggi dan meningkatkan motivasi karyawan, kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk terus berkembang dan mendapat peluang yang lebih terbuka untuk promosi. Memperbaiki kondisi kerja rumah sakit agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Kata Kunci : *Kinerja, kompensasi, motivasi, kepuasan*

ABSTRACT

Nama : Nurkhaledazia
Nim : 1305015111
Program Studi : Kesehatan masyarakat
Judul : Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan Tahun 2017

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people within an organization in accordance with the authority and responsibility of each machine in the effort to achieve the objective organization concerned legally, not violating the law and in accordance with the moral and ethical. The purpose of this study to determine Factors related to employee performance in Pasar Minggu Week 2017. This study uses Cross Sectional design through filling out questionnaires that are directly filled by employees at Pasar Minggu Hospital in front of the researchers. This research was conducted in RSUD Pasar Minggu Jakarta in 2017 with sample number 100 employees.

The result shows there is no significant relationship between performance with compensation (p Value 0.497), there is no significant relationship between performance with motivation (p Value 1.000), the result shows there is a significant correlation between performance with job satisfaction in RSUD market week (p Value 0.049). Suggestion from result of this research hence researcher suggest to hospital management to continue to maintain high level of employee satisfaction and increase employee motivation, wider opportunity for employees to keep developing and get more open opportunity for promotion. Improve the working conditions of the hospital so that employees feel safe and comfortable in working.

Keyword : *performance, compensation, motivation, satisfaction*

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-----------------------------------------------|---------|
| LEMBAR COVER..... | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | iv |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | v |
| HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI..... | vi |
| RIWAYAT HIDUP..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| ABSTRAK..... | x |
| <i>ABSTRACT</i> | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.3.1 Tujuan Umum..... | 4 |
| 1.3.2 Tujuan Khusus..... | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 4 |
| 1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti..... | 4 |
| 1.4.2 Manfaat Bagi Manajemen Rumah Sakit..... | 4 |
| 1.4.2 Manfaat Bagi Institusi..... | 4 |
| 1.5 Ruang Lingkup..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Rumah Sakit..... | 6 |
| 2.1.1 Tugas dan fungsi Rumah sakit..... | 6 |
| 2.2 Kinerja Karyawan..... | 6 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 6 |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----|
| 2.2.2 | Indikator Kinerja | 7 |
| 2.2.3 | faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 9 |
| 2.3 | Kompensasi..... | 11 |
| 2.3.1 | Asas-asas Kompensasi | 14 |
| 2.3.2 | Jenis-jenis Kompensasi..... | 15 |
| 2.3.3 | Fungsi dan Tujuan Kompensasi..... | 16 |
| 2.3.4 | Tujuan kompensasi..... | 17 |
| 2.3.5 | Sistem Kompensasi..... | 18 |
| 2.3.6 | Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi..... | 20 |
| 2.3.7 | Jenis Kompensasi..... | 22 |
| 2.4 | Motivasi Karyawan..... | 23 |
| 2.4.1 | Sumber Motivasi | 24 |
| 2.4.2 | Karakteristik dan kebutuhan akan motivasi kerja..... | 25 |
| 2.4.3 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi motivasi kerja..... | 27 |
| 2.5 | Kepuasan pegawai..... | 29 |
| 2.5.1 | Indikator Kepuasan Kerja..... | 30 |
| 2.5.2 | Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja..... | 31 |
| BAB III KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL, HIPOTESIS | | |
| 3.1 | Kerangka Teori..... | 32 |
| 3.2 | Kerangka Konsep..... | 33 |
| 3.3 | Definisi Operasional..... | 3 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | | |
| 4.1 | Desain Penelitian..... | 35 |
| 4.2 | Waktu dan Tempat Penelitian..... | 35 |
| 4.3 | Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling..... | 35 |
| 4.3.1 | Populasi..... | 35 |
| 4.3.2 | Sampel..... | 36 |
| 4.3.3 | Teknik sampling..... | 36 |
| 4.4 | Pengumpulan Data..... | 37 |
| 4.4.1 | Data Primer..... | 37 |
| 4.4.2 | Data Sekunder..... | 37 |

| | | |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------|
| 4.5 | Pengolahan Data..... | 37 |
| 4.6 | Analisis dan Penyajian Data..... | 38 |
| BAB V HASIL PENELITIAN | | |
| 5.1 | Gambaran umum lokasi penelitian..... | 39 |
| 5.2 | Hasil Analisis Univariat..... | 39 |
| 5.2.1 | Jenis Kelamin..... | 40 |
| 5.2.2 | Kinerja Karyawan | 41 |
| 5.2.3 | Kompensasi..... | 43 |
| 5.2.4 | Motivasi kerja | 45 |
| 5.2.5 | Kepuasan Kerja..... | 47 |
| 5.2.6 | Rekapitulasi hasil analisis univariate Bivariat..... | 49 |
| 5.3 | Analisis Bivariat..... | 49 |
| 5.3.1 | Hubungan Antara Kinerja Karyawan dengan Kompensasi..... | 49 |
| 5.3.2 | Hubungan Antara kinerja karyawan dengan motivasi..... | 50 |
| 5.3.3 | Hubungan antara kinerja dengan kepuasan..... | 50 |
| 5.3.4 | Rekapitulasi hasil analisis bivariat..... | 51 |
| BAB VI PEMBAHASAN | | |
| 6.1 | Keterbatasan penelitian..... | 52 |
| 6.2 | Kinerja Karyawan..... | 52 |
| 6.3 | Kinerja Karyawan dengan Kompensasi..... | 53 |
| 6.4 | Kinerja dengan motivasi kerja..... | 54 |
| 6.5 | Kinerja dengan kepuasan pegawai..... | 55 |
| BAB VII PENUTUP | | |
| 7.1 | Kesimpulan..... | 56 |
| 7.2 | Saran..... | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 58 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.3 | Devinisi Oprasional..... | 3 |
| Tabel 5.2.1 | Perbandingan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSUD Pasar Minggu Jakarta selatan Tahun 2017..... | 41 |
| Tabel 5.2.2.a | Distribusi responden berdasarkan kinerja karyawan di RSUD Pasar Minggu Tahun 2..... | 42 |
| Tabel 5.2.2.b | Hasil uji statistik berdasarkan kinerja karyawan di RSUD Pasar Minggu 2017..... | 43 |
| Tabel 5.2.3.a | Distribusi responden berdasarkan kompensasi di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 44 |
| Tabel 5.2.3.b | Hasil uji statistik berdasarkan kompensasi di RSUD pasar minggu 2017..... | 45 |
| Tabel 5.2.4.a | Distribusi responden berdasarkan motivasi kerja di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 46 |
| Tabel 5.2.4.b | Hasil uji statistik berdasarkan motivasi di RSUD Pasar Minggu 2017..... | 47 |
| Tabel 5.2.5.a | Distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 48 |
| Tabel 5.2.5.b | Hasil uji statistik berdasarkan kepuasan kerja di RSUD pasar minggu 2017..... | 49 |
| Table 5.2.6 | Rekapitulasi hasil analisis univariat di RSDUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 50 |
| Table 5.3.1 | Distribusi responden berdasarkan kinerja dengan kompensasi di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 50 |
| Tabel 5.3.2 | Distribusi responden berdasarkan kinerja dengan motivasi di RSUD pasar minggu tahun 2017..... | 51 |
| Tabel 5.3.2 | Distribusi responden berdasarkan kinerja dengan kepuasan di RSUD pasar minggu tahun 2017..... | 51 |
| Tabel 5.3.4 | rekapitulasi hasil analisis bivariate di RSUD pasar minggu tahun 2017..... | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 3.1 | Gambar Kerangka Teori..... | 33 |
| Gambar 3.2 | Gambar Kerangka Konsep..... | 34 |
| Grafik 5.2.1.a | Sebaran Jenis kelamin responden di RSUD Pasar Minggu di Jakarta Selatan Tahun 2017..... | 41 |
| Grafik 5.2.2 | Sebaran kinerja karyawan di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 43 |
| Grafik 5.2.3 | Sebaran kompensasi di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 45 |
| Grafik 5.2.4 | Sebaran Motivasi kerja di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 47 |
| Grafik 5.2.5 | Sebaran Kepuasan kerja di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017..... | 49 |



DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lampiran 1 | Surat permohonan penelitian |
| Lampiran 2 | balasan surat permohonan penelitian |
| Lampiran 3 | kuesioner penelitian factor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan |
| Lampiran 4 | hasil pengolahan data |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO (World Health organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan.

Karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan

yang diinginkan dapat tercapai.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

peg-awai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi-kan kepadanya (Mangkunegara, 2002)

Menurut mangkunegara (2002) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Amelia bahwa variabel kinerja, motivasi, pelatihan, distribusi kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai negeri Sipil Kota Manado yaitu sebesar 76,2% .

Berdasarkan penelitian wahyuni, idris dan noor bahwa Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian secara simultan berhubungan dengan kinerja pegawai sebesar 78,0 %.

RSUD Pasar Minggu merupakan Rumah Sakit Tipe B, Managemen SDM melakukan peningkatan kerja yaitu

1. INA CBGs
2. Asesor Keperawatan (ARSADA)
3. Kursus Dasar PPI (Perdalin)
4. PPR Medik Tingkat 1
5. Pelatihan
6. Workshop
7. Seminar
8. Inhouse Training BTCLS 1
9. ATLS dan Refresh ATLS

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat di ingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013). Banyaknya karyawan yang berkontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013). Kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan kinerja karyawan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Penelitian awal di RSUD Pasar Minggu yang berlokasi di Jl. Letjen T.B. Simatupang No.1, RT.1/RW.5, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan. Menunjukkan dari 20 pegawai 15 pegawai diantaranya menyatakan kompensasi sangat berpengaruh pada motivasi kerja para pegawai dan 5 diantaranya menyatakan kompensasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja pegawai. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu .

1.2 Rumusan Masalah

Rumah Sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat.

Di Indonesia, Penerapan Manajemen Berbasis Kinerja sudah dimulai sejak Tahun 1999. Penerapan tersebut menunjukkan hasil yang positif terhadap peningkatan kinerja. Penerapan manajemen kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu pada suatu organisasi. Namun belum diketahui secara pasti pengaruh dari penerapan manajemen kinerja terhadap setiap pegawai juga belum diketahui secara pasti pengaruhnya terhadap kinerja individu pada suatu organisasi tertentu.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait dengan “Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kinerja Pegawai di RSUD Pasar Minggu tahun 2017.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengetahui gambaran kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu tahun 2017.
2. Mengetahui gambaran motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu tahun 2017.
3. Mengetahui gambaran kepuasan terhadap kinerja pegawai di RSUD Pasar Minggu tahun 2017.
4. Mengetahui hubungan antara kompensasi dengan Kinerja di RSUD Pasar Minggu tahun 2017.
5. Mengetahui hubungan antara Motivasi dengan kinerja di RSUD Pasar Minggu tahun 2017.
6. Mengetahui hubungan antara kepuasan dengan kinerja di RSUD Pasar Minggu tahun 2017.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dengan pemahaman secara praktis terhadap penelitian yang dilakukan langsung dengan mengetahui adanya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di RSUD Pasar Minggu Tahun 2017.

1.4.2 Bagi manajemen Rumah Sakit

Dengan mengetahui kinerja pegawai, dapat dijadikan sebagai bahan untuk evaluasi serta peningkatan kinerja sekaligus sebagai bahan acuan dalam penilaian terhadap motivasi pegawai.

1.4.3 Bagi Institusi (Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka)

Menambah informasi serta perbendaharaan tentang pengembangan yang dilakukan oleh RS, yang selanjutnya dapat dijadikan acuan untuk melanjutkan kerjasama antara RSUD Pasar Minggu dan UHAMKA

1.5. RUANG LINGKUP

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Pegawai di RSUD Pasar Minggu tahun 2017 dengan mengumpulkan data sekunder. Data sekunder didapat menggunakan metode observasi dengan cara angket terhadap kinerja pegawai yang diberikan kepada tenaga medik/non medik oleh pihak manajemen.



Daftar Pustaka

- Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. E Jurnal Manajemen Unud, 5. ISSN 2302-8912
- Badriyah, Nurul. 2014. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Di Bank BNI Syariah Cabang Kediri
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Sembilan jilid Dua*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Devi, 2009. *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi Terhadap kinerja karyawan dengan komitmen Organisasional sebagai variabel intervening*. Universitas Semarang
- Eko, Santoso. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Bank Central Asia Kudus. Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis.
- Fahmi, 2011. *Manajemen Kinerja*. PT Alfabeta. Bandung
- Mahesa, 2010. *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating*. Universitas Diponegoro
- Mondiani, 2012. *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) upj semarang*. Universitas Diponegoro
- Payaman, 2005. *Manajemen dan evaluasi Kinerja*. Fakultas ekonomi Universitas Indonesia
- Pertiwi, Dilian Diah, 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Potu, 2013. *Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado*. Skripsi Universitas Sam Ratulangi Manado

- Priansa, Donni J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta. Bandung
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Sahid , Danuji & MD Rahadhini, 2012. *Efek Moderasi Kompensasi pada pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 6, No 2 (2012) > Danuji.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi Cetakan 14*. Toko Gunung Agung. Jakarta
- Sulianti, 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Universitas jember
- Suwati , Yuli. 2013. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan pada pt. Tunas Hijau samarinda tahun 2013*. volume 1 nomor 1
- Sumantri, Arif. 2013. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Windy, Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih, 2012. *Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi(studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)* Vol 2, No 02 (2012) Murty