

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN (STIK) BINA HUSADA PALEMBANG**



Oleh:

**YULIANTI GREASE SILVANA
92216055**

TESIS

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
2018**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN (STIK) BINA HUSADA PALEMBANG**



Oleh:

**YULIANTI GREASE SILVANA
92216055**

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Sains dalam Bidang Ilmu Manajemen
pada Universitas Muhammadiyah Palembang**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN**

2018

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN (STIK) BINA HUSADA PALEMBANG**

TESIS

NAMA : YULIANTI GREASE SILVANA

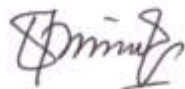
NIM : 922 16 055

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada Tanggal : 20 Desember 2018

Pembimbing

Ketua



Dr. Hj. ZUNDAHAH, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0022106601

Anggota



Dr. CHOIRIYAH, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0211116203

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**

Dr. OMAR HENDRO, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

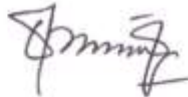


**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN (STIK) BINA HUSADA PALEMBANG**

TESIS

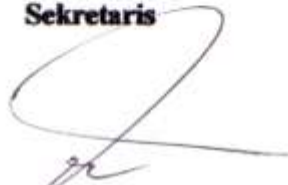
**Untuk memenuhi salah satu ujian guna memperoleh gelar Magister Sains
Dalam bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim penguji
Pada tanggal seperti tertera di bawah ini :
Palembang, 20 Desember 2018**

Ketua



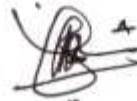
Dr. Hj. ZUNAIDAH, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0022106601

Sekretaris



Dr. OMAR HENDRO, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

Anggota I




Dr. SA'ADAH SIDDIK, SE., Ak., M.Si
NIDN/NBM : 0002095507

Anggota II



Dr. SRI RAHAYU, SE., MM
NIDN/NBM : 0206016702/790999

Anggota III



Dr. Hj. CHOIRIYAH, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0211116203

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Yulianti Grease Silvana
NIM : 92216055
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Sains baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena ini, serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Palembang, Desember 2018

Yang membuat pernyataan,



Yulianti Grease Silvana
NIM.92216055

ABSTRAK

YULIANTI GREASE SILVANA / 922.16.055, **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stik) Bina Husada Palembang**, dibawah bimbingan Ibu Dr. Hj. Zunaidah, SE., M.Si dan Ibu Dr. Choiriyah, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (2) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, (3) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (4) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

Desain penelitian populasi sebanyak 104 karyawan. Desain yang digunakan adalah menggunakan data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Variabel yang digunakan adalah Kompetensi, Kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang (Y). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa: (1) kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (2) Kompetensi dan kompensasi secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (3) Kompensasi secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (4) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Kota Palembang.

Kata Kunci : kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja.

ABSTRACT

YULIANTI GREASE SILVANA / 922.16,055, *Influence of Competence, Compensation, and Work Motivation on the High Performance of the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang*, under the guidance of Mrs. Dr. Hj. Zunaidah, SE., M.Si and Mrs. Dr. Choiriyah, SE., M.Si.

This study aims: (1) To analyze the influence, responsibilities and responsibilities with employees of the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (2) To analyze the performance, competence of students at the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, (3) To analyze the performance, compensation of students at the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, (4) To analyze the performance, work motivation of students at the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

The study design population was 104 employees. The design used is to use qualitative data which is then quantified. Variables which are Competence, Compensation, Work Motivation and Employee Performance (of the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. Analysis tools that are multiple regression.

Based on the results of the study that: (1) competence, compensation, and work motivation together have a significant effect on the employee performance of the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (2) Competence and compensation partially there is no significant effect on the performance of students of the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (3) Partial compensation is not significant to the performance of employees of the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang. (4) Work motivation significantly towards the employee performance of the Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

Keywords: competence, compensation, work motivation, and performance.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas salah satu nikmat-Nya dalam hidupku, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stik) Bina Husada Palembang”**.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Saint (M.Si) pada Program Studi Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian tesis ini, diucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djzuli, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Sri Rahayu, SE., MM selaku Direktur Pogram Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, SE., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku Anggota Pembimbing Tesis yang telah banyak memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penyelesaian Tesis ini.

5. Ibu Dr. Hj Zunaidah., SE., M.Si selaku Ketua Pembimbing Tesis yang telah banyak meluangkan waktu membimbing dan memberikan pengarahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
6. Bapak dan ibu Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah mendermabaktikan Ilmunya kepada peneliti, serta memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Bapak Kepala Yayasan, bapak Rektor, Staff HRD serta Karyawan-karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan survey dan penelitian pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.
8. Suamiku tercinta yang selalu support baik materi, cinta, kasih sayang dan pengertiannya.
9. Keluarga besar tercinta, yang telah mengerti dan membantu selama penulis menempuh pendidikan.
10. Teman-teman se-almamater yang banyak membantu dalam penyelesain tesis ini.

Diharapkan tesis ini dapat memberikan manfaat besar bagi pembaca. Semoga kebaikan dan amal ibadah kita semua diterima oleh Allah SWT, Amin.

Palembang, Desember 2018
Penulis,

**Yulianti Grease Silvana
(92216055)**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PENGUJI	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRACT	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Signifikan Penelitian	10
1. Praktis	10
2. Teoritis	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14

c. Hubungan Kinerja dengan Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja	15
2. Kompetensi	17
a. Pengertian Kompetensi	17
b. Indikator Kompetensi	18
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	19
d. Hubungan Kompetensi dengan kinerja	21
3. Kompensasi	22
a. Pengertian Kompensasi	22
b. Jenis-Jenis Kompensasi	23
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	25
d. Hubungan Kompensasi dan Kinerja	26
4. Motivasi Kerja	27
a. Pengertian Motivasi Kerja	27
b. Teori Motivasi	28
c. Tujuan-tujuan Motivasi Kerja	30
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	31
e. Hubungan Motivasi Kerja Kinerja	31
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	39
B. Data	39
C. Variabel	40
D. Populasi dan Sampel	42
E. Tehnik Pengumpulan Data	44
F. Instrumen Penelitian	45

1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	46
3. Transformasi Data Ordinal ke Interval	46
G. Metode Analisis	47
1. Uji Data	47
a. Uji Normalitas Data	47
b. Uji Linieritas Data	47
2. Uji Model	48
a. Uji Multikoleniaritas	48
b. Uji Heterokedastisitas	48
3. Model Analisis	49
a. Model Regresi Berganda	49
b. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	49
4. Uji Koefisien	50
a. Uji Signifikansi secara bersama-sama (Uji F)	50
b. Uji Parsial (Uji t)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum	53
a. Sejarah	53
b. Landasan Pengembangan	54
c. Visi dan Misi	55
d. Tujuan	55
e. Sarana dan Prasarana	56
2. Hasil Pengujian Instrumen	57
a. Hasil Uji Validitas	57
b. Hasil Uji Reliabilitas	63
c. Hasil Transformasi Data	64
3. Karakteristik Responden	64
a. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64

b. Frekuensi Responden Berdasarkan Rentang Usia	69
c. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	69
d. Frekuensi Responden Berdasarkan Rentang Lama Kerja..	70
e. Deskripsi Jawaban Responden	72
4. Hasil Uji Karakteristik Data	79
a. Uji Normalitas Data	80
b. Uji Linearitas Data	81
5. Hasil Uji Model	82
a. Uji Heteroskedastisitas	82
b. Uji Multikolinearitas	83
6. Hasil Model Analisis	84
a. Uji Regresi	84
b. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	86
7. Hasil Uji Koefisien	87
a. Uji F	87
b. Uji t (t-test)	88
B. Pembahasan	90
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Keimpulan	97
B. Rekomendasi	97
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel III.2	Jumlah Populasi Karyawan STIK Bina Husada	42
Tabel III.3	Jumlah Sampel Penelitian Karyawan STIK Bina Husada	43
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja (Y)	58
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas ke Dua Variabel Kinerja Kerja (Y)	58
Tabel IV. 3	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	59
Tabel IV. 4	Hasil Uji Validitas ke Dua Variabel Kompetensi (X1)	60
Tabel IV. 5	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	60
Tabel IV. 6	Hasil Uji Validitas ke Dua Variabel Kompensasi (X2)	61
Tabel IV. 7	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)	62
Tabel IV. 8	Hasil Uji Validitas ke Dua Variabel Motivasi Kerja (X3)	62
Tabel IV. 9	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel IV. 10	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel IV. 11	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel IV. 12	Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel IV. 13	Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja	67
Tabel IV. 14	Deskripsi Jawaban Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	68
Tabel IV. 15	Deskripsi Jawaban Pernyataan Variabel Kompetensi (X1) ...	69
Tabel IV. 16	Deskripsi Jawaban Pernyataan Variabel Kompensasi (X2) ...	70
Tabel IV. 17	Deskripsi Jawaban Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3)	71
Tabel IV. 18	Hasil Uji Normalitas	73
Tabel IV. 19	Hasil Uji Multikolinearitas	76

Tabel IV. 20	Hasil Koefisien Regresi Berganda	77
Tabel IV. 21	Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel IV. 22	Hasil Estimasi uji F	79
Tabel IV. 23	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	80
Tabel IV. 24	Hasil Uji t	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Model Lima Kompetensi Dasar	21
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	42
Gambar IV.1 Hasil Scatterplot Uji Linearitas	81
Gambar IV.2 Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Kinerja Kerja (Y)
- Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen Pertama Pada Variabel Kinerja Kerja (Y)
- Lampiran 4 Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Kinerja Kerja (Y)
- Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen Kedua Pada Variabel Kinerja Kerja (Y)
- Lampiran 6 Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Kompetensi (X1)
- Lampiran 7 Hasil Uji Instrumen Pertama Pada Variabel Kompetensi (X1)
- Lampiran 8 Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Ke 2 Pada Kompetensi (X1)
- Lampiran 9 Hasil Uji Instrumen Kedua Pada Variabel Kompetensi (X1)
- Lampiran 10 Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Kompensasi (X2)
- Lampiran 11 Hasil Uji Instrumen Pertama Pada Variabel Kompensasi (X2)
- Lampiran 12 Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Ke 2 Pada Kompensasi (X2)
- Lampiran 13 Hasil Uji Instrumen Kedua Pada Variabel Kompensasi (X2)
- Lampiran 14 Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Motivasi Kerja (X3)
- Lampiran 15 Hasil Uji Instrumen Pertama Pada Variabel Motivasi Kerja (X3)
- Lampiran 16 Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Ke 2 Pada Motivasi Kerja (X3)
- Lampiran 17 Hasil Uji Instrumen Kedua Pada Variabel Motivasi Kerja (X3)
- Lampiran 18 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 19 Jawaban 104 Responden Pada Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 20 Jawaban 104 Responden Pada Variabel Kompetensi (X1)

- Lampiran 21 Jawaban 104 Responden Pada Variabel Kompensasi (X2)
- Lampiran 22 Jawaban 104 Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X3)
- Lampiran 23 Hasil Uji SPSS
- Lampiran 24 Tabel T dan Tabel F
- Lampiran 25 Tabel r

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya setiap karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2012, p. 9), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Oleh karena itu menurut Simamora dalam Mangkunegara (2012, p.14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) faktor individual, terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, (2) faktor organisasi, terdiri dari: penghargaan, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*, (3) faktor psikologis, terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keahlian atau keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Penghargaan individual dalam suatu organisasi bisa berbentuk kompensasi, sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Kinerja karyawan untuk meningkatkannya, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan diantaranya adalah kompetensi, kompensasi dan motivasi. Kompetensi tidak hanya terdapat kemampuan dan keahlian, tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Pada saat ini, tampaknya akan sulit tercapai apabila organisasi yang karyawannya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang

maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan yang diberikan secara tetap dengan harapan organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawannya. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensi yang cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka

menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi. Didalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut. Organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan, dengan perkembangan teknologi yang pesat kadang-kadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain. Apresiasi didunia pendidikan penting adanya dan harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat mencari prestasi demi masa depan organisasi.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan yang ber-Badan Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, STIK Bina Husada Palembang terus berupaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dimana sasaran akhir

adalah terjadinya peningkatan kualitas lulusan yang unggul, kompeten, dan berkarakter di Indonesia. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada STIK Bina Husada Palembang mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di STIK Bina Husada Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf HRD diketahui bahwa kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang masih rendah atau kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya aktivitas yang dilakukan dari sebagian karyawan STIK Bina Husada Palembang yang tidak produktif, ada sekitar 35 orang dari 140 orang atau 25 % pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu, banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktu, sikap karyawan yang kurang ramah, kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan mahasiswa maupun terhadap staf dan dosen diberbagai prodi, ada kecenderungan karyawan menunda-nunda pekerjaan, atau hanya bekerja ketika menunggu perintah dari atasan. Hal ini menggambarkan masih rendahnya kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang

Langkah antisipasi yang diperlukan untuk menghasilkan lulusan yang mandiri, profesional dan kompetitif tersebut maka perlu meningkatkan kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang dengan penguasaan pengetahuan, penguasaan keterampilan yang baik, dan pengembangan sikap mental. Karena hal tersebut dapat berdampak positif terhadap upaya meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh yayasan serta dapat pula meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam bekerja. Dengan ungkapan lain bahwa sumber daya manusia dalam hal ini karyawan di dalam suatu perusahaan harus secara terus

menerus ditingkatkan. Salah satu pengukuran individu bisa melalui IQ, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Hasil wawancara dengan pihak staf HRD STIK Bina Husada Palembang bahwa penempatan karyawan dan posisi, tidak berdasarkan tes psikotes. Dari perekrutmen, sebagian memang dinyatakan layak karena latar belakang pendidikan, namun tidak banyak dari karyawan yang diposisikan di jabatan yang tidak sesuai berdasarkan latar belakang pendidikan. Oleh sebab itu banyak karyawan yang merasa tidak mampu, tidak cakap, dan tidak terampil ditempatkan diposisi yang diterimanya. Hal tersebut menjadi polemik bahwasanya kompetensi seharusnya bisa disesuaikan dengan bidang masing-masing individu, atau ketrampilannya agar bisa memperdalam dan memperluas kemampuan kerja di organisasi. Berdasarkan informasi dari 10 karyawan bahwa beban yang dikerjakan menurut karyawan sangatlah berat hingga karyawan merasa kesulitan dan pada akhirnya banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga karyawan merasa tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menggambarkan masih rendahnya kompetensi karyawan.

Permasalahan kompetensi yang disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang kerja menunjukkan salah satu adanya kesalahan dalam manajemen perekrutmen pegawai yang dilakukan oleh pihak Yayasan selama ini.

Kesalahan dalam pelaksanaan rekrutmen biasanya terjadi pada saat merekrut tenaga kerja. Biasanya perekrutmen harus melalui berbagai syarat administrasi latar belakang pendidikan, tes potensi akademik dan wawancara. Dengan ini berdampak pada kompetensi karyawan dalam tujuan organisasi, selain itu beban kerja yang diluar keahlian akan sangat berdampak bagi kepuasan kerja karyawan tersebut. Salah satunya dari hasil wawancara dengan karyawan dan hasil pengamatan peneliti, masih ada karyawan yang menunda atau tidak segera menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, mereka mengakui bahwa tugas yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan apa yang mereka mampu.

Berdasarkan wawancara terhadap karyawan STIK Bina Husada Palembang dibagian HRD, diindikasikan terjadi penurunan kinerja karyawan yang terjadi karena kurangnya kompensasi yang mereka terima. Sedangkan salah satu tujuan orang mau bekerja dengan lebih baik adalah ingin mendapatkan kompensasi. Dilain pihak kompensasi juga merupakan salah satu cara dominan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Kompensasi tidak dapat disangkal, merupakan harapan utama setiap karyawan terhadap organisasinya. Karena kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap dengan harapan organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan di STIK Bina Husada Palembang berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Informasi yang didapat dari staf HRD, gaji para karyawan menggunakan sistem *take home pay*. Besaran gaji karyawan STIK Bina Husada Palembang tidak menentu hal ini berdasarkan

pendapatan rutin yang sudah disepakati oleh karyawan dan pihak STIK Bina Husada Palembang. Selain pendapatan rutin karyawan juga mendapatkan pendapatan dari aktivitas karyawan lainnya misalnya lembur, tunjangan harian, insentif/bonus. Kompensasi karyawan di STIK Bina Husada terkait dengan kontribusi yang telah diberikan para pegawai/karyawan dalam mencapai tujuan perusahaannya, misalnya ada penambahan insentif jika karyawan terlibat dalam suatu aktivitas yang berkaitan dengan kampus. Hal ini salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja STIK Bina Husada, karena masih banyak diantara para karyawannya yang mengaku bahwa pendapatan masih rendah. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para menjadi menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan STIK Bina Husada Palembang adalah indikasi motivasi kerja. Salah satu indikasi motivasi kerja karyawan STIK Bina Husada yaitu karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dalam melaksanakan pencapaian kinerja yang sesuai harapan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada. Dalam faktor motivasi, atasan juga kurang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk lebih agresif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga keinginan karyawan untuk melaksanakan tanggungjawabnya dalam bekerja tidak tercapai. Jam kerja karyawan kurang mendapat perhatian dari atasan begitu juga waktu untuk berkonsultasi bila karyawan mempunyai masalah, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Setiap pimpinan maupun atasan dalam suatu organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan

dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Faktor motivasi ini dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

Karyawan merasa kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya karena karyawan merasa tidak adanya jaminan yang diharapkan karyawan apabila mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Misalnya keinginan karyawan untuk mendapatkan penghargaan, upah lembur dan untuk jabatan yang diharapkan belum terkabulkan. Maka dari itu, karyawan merasa tidak ada dorongan untuk mereka bekerja lebih baik lagi sehingga mengakibatkan tidak adanya tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diserahkan oleh atasan. Minimnya motivasi di STIK Bina Husada Palembang ini menyebabkan lemahnya pelayanan pada mahasiswa, antar dosen maupun dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan;

1. Adakah pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang?
4. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang.

D. Signifikansi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagaimana dijabarkan sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambahkan khasanah kepustakaan dan memperkaya pengetahuan kepada para pembaca terutama mengenai kompetensi karyawan, kompensasi, dan motivasi karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam sebuah pembentukan keefektifan organisasi.

2. Aspek Praktis

Pada aspek praktis, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, informasi dan saran yang berguna bagi perusahaan yang bersangkutan yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang, agar dapat berfokus pada perbaikan sistem yang mendukung keefektifan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina R, Abdul R, Mapparenta, & Zaenal A, (2016). *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment*. *Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 9* pp: 08-14 ISSN (Online): PP 2347-3002. Diunduh dari: <http://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol4-issue9/B490814.pdf>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dina S, Prihatin L, Ritha F. Dalimunthe, & Yeni A, (2017). *Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales*. *European Research Studies Journal Volume XX, Issue 4A*. diunduh dari: https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/handle/123456789/32576/Compensation_Employee_Performance_and_Mediating_Role_of_Retention_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Donni J. Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Duwi Priyatno, (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pelajaran*. Yogyakarta : Gaya Media,
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Emmyiah. (2010). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. (Tesis master). Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar. Indonesia.
- Fauzi. (2009) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Ogan Komering Ilir*. (Tesis Master tidak dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Palembang. Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Hutapea, dkk. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ida Ayu O. M, I Ketut R., Desak K. S., & Putu Saroyeni P., (2018). *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), PP 29-37. Diunduh dari <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue2/Version-8/E2002082937.pdf>
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi. Pertama, Cetakan pertama*. Jakarta: Rajawali Press
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristina Nugi Keran, (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. (Tesis master manajemen). Universitas Esa Unggul Jakarta. Indonesia. Dapat diunduh dari: <http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2574-Kristina Nugi K 2010-01-041.pdf>
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Ma'ruf, Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nadia Afrilliana. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Sumatera Selatan*. (Tesis master tidak dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia.

- Nurchahyo. (2011). *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*. Vol. 7 no. 2 Agustus 2011. Diunduh dari <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id/>
- Ridwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika.
- Sri, A. Andayani. (2014). *Hubungan kompensasi, kompetensi dan motivasi dengan kinerja dosen di STIKes Nurul Jadid Paiton Probolinggo*. (Tesis, master). Universitas Sebelas Maret Surakarta, Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Suyanto, (2018). *Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance*. *European Research Studies Journal Volume XXI, Issue 1, 2018*. PP 570 – 587. Diunduh dari: [https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/handle/123456789/30453/ERSJ_21\(1\)_A47.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/handle/123456789/30453/ERSJ_21(1)_A47.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.