

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN UPAH
TERHADAP KINERJA PERAWAT
RSU. SARAH MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

NICO

N.P.M : 12.832.0037



FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2018

ABSTRAK

Riska. NPM. 11 832 0037. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Perawat RSUD. Sarah Medan

Penelitian ini dilatar belakangi kenyataan bahwa penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatam kinerja Perawat sehingga perlu bagi perusahaan untuk membuat suatu kebijakan yang menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih efektif sesuai dengan rancana yang terapkan. Salah satu upaya yang dapat dilkukan perusahaan untuk meningkatkan kaulitas perawat yaitu dengan pemberian semangat kerja dan pemberian upah.

Tujuan dari penelian ini adalah untuk mengetahui peranan semangat kerja dan Upah dalam rangka meningkatkan kinerja perawat RSUD.Sarah Medan. Penelitan ini dilakukan kepada seluruh perawat RSUD Sarah Medan yang berjumlah 68 orang. Penelitaan ini bersifat deskritif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner .

Dari hasil nilai t-tabel diatas dengan derajat bebas $68-3 = 65$ dan taraf nyata 5% adalah 1.668. parameter estimiansi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja perawat menunjukan nilai t-hitung $>$ t-tabel sebesar $3.387 > 1.668$ dengan signifikan 0,001. Nilai tersebut menunjukan bahwa pada taraf 5% menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di RSUD Sarah Medan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja.

Dari Hasil nilai t-tabel diatas dengan derajat bebas $68-3 = 65$ dengan taraf nyata 5% adalah 1.668. parameter estimasi pengaruh upah terhadap kinerja perawat menunjukan nilai t-hitung $>$ t-tabel sebesar $4.112 > 1.668$ dengan signifikan 0,000. Nilai tersebut menunjukan bahwa pada taraf 5% menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja perawat perawat di RSUD Sarah Medan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa upah yang tinggi akan memberikan peningkatan kinerja perawat.

Dari hasil uji F di atas, menunjukan F hitung sebesar 30.468 dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi F hitung $>$ F tabel ($30.468 > 3.14$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Sarah Medan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, penulis menyimpulkan, apabila semangat kerja dan upah diberikan secara baiki, maka kinerja kerja perawat akan meningkat pula sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Upah, Semangat Kerja, dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN UPAH TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD SARAH MEDAN”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Amrin Mulia U Nst, SE, MM , selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. H.Syariandy,SE, Msi selaku Dosen Pembimbing Pedamping Dua penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Ahmad Prayudi, SE, MM, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.

8. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
9. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2012 diantaranya : Nelfa Putriana H, Dwi Octa adelina S, Al hanifah, Nelfrida lombu, Henni Fiona, Samuel Waruwu, Fachrunnisa Sukasma dan seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak Pimpinan RSU. Sarah Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Oktober 2016

Penulis

(Nico Aditya)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Kinerja	8
1. Pengertian Kinerja.....	8
2. Penilaian Kinerja.....	9
3. Upaya Peningkatan Kinerja.....	10
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat	12
5. Indikator Kinerja	13
B. Semangat Kerja	14
1. Pengertian Semangat Kerja	14
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja ..	15
3. Tujuan Semangat Kerja.....	16
4. Manfaat Semangat Kerja	17
5. Indikator Semangat Kerja.....	17
C. Upah	19
1. Pengertian Upah	19
2. Proses Penentuan Upah	21
3. Tujuan Upah.....	22
4. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Upah	23

5. Sistem Pengupahan.....	24
6. Indikator-Indikator Pengupahan.....	25
D. Penelitian Terdahulu.....	26
E. Kerangka Konseptual	27
F. Hipotesis	27
 BAB III:METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	29
B. Populasi dan Sampel.....	30
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	34
 BAB IV : HASIL PENELITIAN	
A. Deskriptif Perusahaan.....	40
1. Sejarah RSUD Sarah Medan	40
2. Visi, Misi dan Motto RSUD Sarah Medan	41
3. Fasilitas dan Pelayanan RSUD Sarah Medan	42
4. Struktur Organisasi.....	43
B. Penyajian Data Responden	44
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
C. Penyajian Data Responden	45
1. Distribusi Pendapatan Responden Variabel Semangat Kerja	46
2. Distribusi Pendapatan Responden Variabel Upah	48
3. Distribusi Pendapatan Responden Variabel Kinerja	50
D. Uji Instrument.....	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Realibilitas.....	54
E. Uji Asumsi Klasik	55
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Multikolinearitas.....	55

3. Uji Heterokedastisitas.....	57
F. Uji Statistik.....	57
G. Uji Hipotesis.....	59
H. Uji Determinasi	61
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

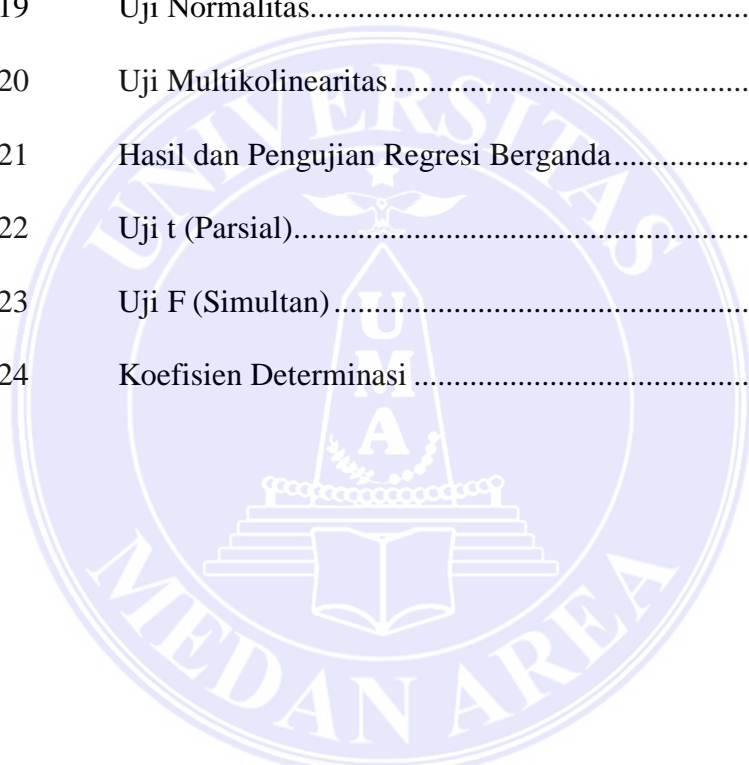
	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	57



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2	Identifikasi Variabel	32
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Likert.....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan usia	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	45
Tabel 4.3	fasilitas tempat ibadah yang diberikan RSU. Sarah kepada anda saat ini mampu meningkatkan kebutuhan rohani anda.....	46
Tabel 4.4	Lingkungan kerja yang nyaman membuat semangat kerja perawat meningkat.....	46
Tabel 4.5	Penghargaan diberikan kepada perawat yang berprestasi	47
Tabel 4.6	Penempatan kerja anda saat ini sudah sesuai dengan yang anda inginkan	47
Tabel 4.7	Insentif yang anda terima membuat anda bersemangat bekerja.....	48
Tabel 4.8	Sistem pengupahan yang digunakan rumah sakit jelas dan transparan.....	48
Tabel 4.9	Upah yang diberikan sesuai kinerja yang telah saudara berikan	49
Tabel 4.10	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman kerja dan lama bekerja	49
Tabel 4.11	Upah rata-rata perawat diberikan sesuai UMP	50
Tabel 4.12	kinerja perawat diukur dari kehadiran dan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit.....	50
Tabel 4.13	kinerja perawat selalu siap bekerja sama setiap perubahan yang dibuat rumah sakit	51

Tabel 4.14	kinerja perawat selalu bekerja sama dengan baik dalam team (sesama perawat).....	51
Tabel 4.15	kinerja perawat bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang diberikan.....	52
Tabel 4.16	kinerja perawat bersedia membantu perawat lain jika menghadapi masala dalam bekerja	52
Tabel 4.17	Hasil Uji Validitas Kuesioner Responden	53
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	54
Tabel 4.19	Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.20	Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.21	Hasil dan Pengujian Regresi Berganda.....	58
Tabel 4.22	Uji t (Parsial).....	59
Tabel 4.23	Uji F (Simultan).....	60
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi	61



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	24
Tabel III.2	Identifikasi Variabel	26
Tabel IV.1	Petugas pajak memberikan kesanggupan untuk membantu wajib pajak	41
Tabel IV.2	Petugas pajak menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat kepada wajib pajak untuk mendaftar NPWP	42
Tabel IV.3	Petugas pajak tanggap terhadap keinginan dan kebutuhan wajib pajak untuk mendaftar NPWP	42
Tabel IV.4	Petugas pajak memberikan pembinaan dan penyuluhan secara baik dan teratur kepada wajib pajak	43
Tabel IV.5	Kecepatan dan keandalan pemrosesan penyampaian (tepat waktu) untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya	44
Tabel IV.6	Kemampuan dan keramahan petugas pajak dalam penanganan pelayanan perpajakan sangat baik	44
Tabel IV.7	Sopan santun pegawai dalam meyakinkan kepercayaan konsumen untuk mendaftar NPWP	45
Tabel IV.8	Petugas pajak bersikap tegas tetapi penuh perhatian untuk melayani konsumen	45
Tabel IV.9	Petugas pajak memberikan penyampaian informasi tentang pelayanan perpajakan yang benar	46
Tabel IV.10	Sarana fisik perkantoran, administrasi, ruang tunggu, tempat informasi sangat baik	46
Tabel IV.11	Prosedur pelayanan dalam pengisian dan penyampaian pendaftaran NPWP tidak berbelit-belit	47
Tabel IV.12	Prosedur atau tata cara pelayanan pendaftaran NPWP tidak menyulitkan, persyaratan yang harus dipenuhi mudah, tidak bertele-tele	47

Tabel IV.13	Kejelasan dan kepastian mengenai prosedur atau tata cara pelayanan baik teknis maupun administrasi dapat membantu pendaftar NPWP	48
Tabel IV.14	Proses dalam hasil pelayanan pendaftaran NPWP dapat memberikan keamanan, kenyamanan dan kepastian hukum	48
Tabel IV.15	Proses pendaftaran NPWP secara terbuka dan dipahami baik diminta maupun tidak diminta	49
Tabel IV.16	Pengenaan biaya pendaftaran NPWP ekonomis (murah dan terjangkau)	49
Tabel IV.17	Pemberian pelayanan harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan dilakukan secara adil, tidak membeda-bedakan	50
Tabel IV.18	Prosedur pendaftaran NPWP dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan	50
Tabel IV.19	Validitas Butir Pernyataan	52
Tabel IV.20	Reliabilitas Kuesioner	52
Tabel IV.21	Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.22	Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel IV.23	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	56
Tabel IV.24	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	58
Tabel IV.25	Uji Multikolinearitas	61
Tabel IV.26	Uji Heteroskedastisitas	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan – perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalance tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan. Diantaranya adalah Semangat Kerja dan Upah.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan, selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji atau upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinyatakan tau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antar pemberi kerja dan penerima kerja (Soemarso 2009 :307). Suatu organisasi tidak dapat menetapkan begitu saja tingkat upah yang akan dibayarkan kepada berbagai golongan karyawan yang bekerja dalam organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan penggajian yang direncanakan akan menjadi dasar penetapan struktur upah bagi para pekerja. Dari pengertian tersebut upah merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seorang di dalam hubungan kerja yang telah diberikan dan diterima oleh seorang di dalam hubungan kerja berupa uang melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar upah yang akan diterima

Menurut Dessler (2009) adalah peningkatan upah yang dihadikan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh

perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja maka karyawan tersebut malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang

dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mankunegara:2009).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumber daya manusia sering dihadapkan masalah-masalah yang bersifat dinamis, masalah tersebut yang sering timbul adalah masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Masalah semangat kerja dan upah, yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Namun demikian pemberian gaji dan semangat kerja karyawan tersebut hendaknya perlu diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya semangat kerja yang baik dan pemberian upah kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Abidin (2011:45) Kinerja dipengaruhi oleh faktor pemberian upah/gaji, insentif bonus kerja dan lain-lain kepada karyawan sehingga dengan adanya pemberian tersebut karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan semangat kerja karyawan tanpa adanya semangat kerja karyawan maka kinerja akan menurun karena faktor yang paling diutamakan dalam sebuah perusahaan adalah menjaga semangat kerja karyawan agar tidak turun. Karyawan akan merasa semangat kerja bila kebutuhan hidupnya terpenuhi, sebaliknya semangat kerja karyawan akan menurun bila kebutuhan hidupnya tidak tercapai

Masalah yang terjadi di RSUD Sarah Medan perawat belum sepenuhnya bekerja dengan semangat dikarenakan kebutuhan rohani belum maksimal, lingkungan kerja yang belum mendukung, kurang adanya penghargaan yang diberikan oleh pihak rumah sakit kepada perawat, penempatan kerja yang tidak sesuai serta upah yang belum terpenuhi begitu juga dengan upah yang diberikan oleh pihak rumah sakit masi belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup, kesejahteraan dan keadilan internal sehingga dari beberapa fakto inilah yang membuat kinerja para perawat menurun,

Atas dasar bacaan tersebut disadari bahwa pengaruh upah dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Perawat RSUD Sarah Medan”**

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Sarah Medan?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Sarah Medan?
3. Apakah semangat kerja dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Sarah Medan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja perawat di RSU Sarah Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja perawat di RSU Sarah Medan
3. Untuk Mengetahui pengaruh semangat kerja dan upah terhadap kinerja perawat di RSU Sarah Medan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada RSU Sarah Medan apabila semangat kerja dan upah meningkatkan kinerja perawat.

2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan bagi penulis mengenai kepemimpinan, motivasi dan prestasi kerja karyawan pada perusahaan dengan membandingkan teori – teori yang terdapat pada literatur dan yang diperoleh penulis selama dibangku kuliah terhadap praktek nyata yang dijumpai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan perbandingan sekaligus salah satu sumber informasi dalam penyusunan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian yang sederhana ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Edy Sutrisno (2010:171), mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Edy Sutrisno (2010:172) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.
- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.

- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Mahsun (2009:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Menurut Sembiring (2006:82) kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (*output*) dari suatu proses (*konversi*) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*).

2. Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2008:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (2007:76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

- 2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai

dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) **Kedisiplinan**

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) **Kerjasama**

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5) **Kecakapan**

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

3. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Edy Sutrisno (2010:184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

a. **Diskriminasi**

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Siagian (2009:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir, semangat kerja dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem *rewards* dan *punishment*, dan sebagainya.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus

siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

4. Indikator Kinerja

Handoko (2009:155) menyatakan suatu cara departemen personalia meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penggajian. Sistem gaji haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupaun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Sistem penggajian harus jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standar kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya, Simamora (2005) Indikator – indikator kinerja adalah

1. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan maupun didalam kehadiran atau kedatangannya saat bekerja.

2. Penyesuaian diri

Merupakan suatu proses alamiah dan dinamis yang bertujuan mengubah individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan kondisi lingkungannya

3. Hubungan kerja

Merupakan tingkat dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai dengan baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain juga pada bawahan.

4. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

5. Skill/Keahlian

Setiap kecakapan yang dimiliki oleh seorang walaupun dalam konteks kesempatan kerja keahlian sering diartikan sebagai suatu kombinasi pengetahuan dan keterampilan

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batin muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Danim, 2004:48).

Pendapat lain, semangat kerja karyawan adalah menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan (Siagian, 2006:57). Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Dari pengertian beberapa semangat kerja diatas, maka penulis menyimpulkan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang

mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja (Danim, 2004:52) yaitu:

1) **Memperhatikan kebutuhan rohani**

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajiban kepada Yang Maha Kuasa.

2) **Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai**

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

3) **Harga diri perlu mendapat perhatian**

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan, maupun dalam bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.

4) **Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat**

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, karena apabila terjadi ketidak tepatan dalam menempatkan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

5) Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawan seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

Berdasarkan kutipan diatas dapat diketahui bahwa banyak cara-cara yang tepat untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Dan banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

3. Tujuan Semangat Kerja

Umumnya tujuan dan manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas yang lebih baik. Sehingga instansi atau organisasi perlu menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi, akan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, sementara apabila semangat kerja rendah maka produktivitas juga rendah.

Adapun tujuan meningkatkan semangat kerja antara lain :

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan kehadiran karyawan
- 3) Karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja
- 4) Menjalin hubungan intern (perusahaan dan karyawan)
- 5) Pencapaian laba rugi perusahaan

4. Manfaat Semangat Kerja

Manfaat semangat kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik dan tercapainya harapan karyawan (Nitisemito, 2009:111). Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya yang pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan, sementara apabila semangat kerja rendah maka kinerjanya juga rendah. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari :

- 1) Turun/rendahnya produktifitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
- 3) Tingkat perputaran karyawan yang tinggi
- 4) Tingkat kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor ynag tinggi
- 5) Kegelisahan / ketidak nyamanan dalam bekerja
- 6) Tuntutan /tekanan yang sering terjadi
- 7) Pemogokan kerja

5. Indikator Semangat Kerja

Kesepatakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batin muncul dari dalam diri invidu atau kelompok untuk mencapai tujuan oranisasi

1. Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajiban kepada Yang Maha Kuasa.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah satu penentu semangat kerja karyawan, karena lingkungan yang nyaman membuat hati merasa senang dan ada sukacita didalam hati

3. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan ketika seorang karyawan tersebut mencapai hasil yang bagus atas prestasi yang didapatnya

4. Menempatkan posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat, karena pabila terjadi ketidak tepatan dalam menempatkan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

5. Pemberian insentif

Pemberian insentif adalah pemberian diluar gaji pokok yang diterima setiap bulanannya. Maksudnya ketika karyawan mencapai suatu target maka dia berhak mendapatkan insentif sesuai hasil yang didaptkannya.

C. Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan satu hal yang sangat penting.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugas dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan mempekerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut oleh Edwin B. Flippo (dalam Justine T. Sirait, 2006:181) Menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemimpin perusahaan kepada tenaga kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut :

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Menurut undang-undang tentang kecelakaan kerja tahun 1987 No. 23 pasal 7 ayat a dan b upah adalah:

- 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai pengganti pekerjaan
- 2) Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Menurut Justine T. Sirait (2006:181). Upah berfungsi sebagai kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah :

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan

Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan *financial* langsung dibayarkarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

2. Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjakan lain dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjakaan lain oleh perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauni Sagala (2010:759-761) untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan :

1) Analisis Jabatan atau Tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas

2) Evaluasi Jabatan atau Tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha upaya tercapai *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah

3) Survei Upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai

usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah

4) Penentuan Upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan Werther dan Darwis dalam Justine T. Sirait (2006:187), menyatakan bahwa tahap-tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan
- 2) Melakukan internal equality melalui penilaian jabatan
- 3) Melakukan survei untuk menetapkan upah
- 4) Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian dan jabatan dengan survei upah

Tujuan Upah

Menurut Veitzhal Rivai dan Jauvani segala (2010:762:763) tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan

- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat kerja
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis
- 9) Pengaruh pemerintah

Sedangkan pendapat lain tentang upah menurut payaman J Simanjuntak (1998:129), menyatakan dalam pemberian upah harus memiliki tujuan upah, demikian tujuan pemberian upah adalah :

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja tenaga kerja
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Menurut Justine T. Sirait (2006:165-186), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang lengkap, sehingga upah akan cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji rendah

- 2) Serikat Pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah

- 3) Kemampuan Untuk Membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang akan diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja

4) Biaya Hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan

5) Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah seperti menentukan minim regional.

4. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan menurut Hadari Nawawi (2011:373) dibedakan kedalam dua bentuk yang terdiri dari :

- 1) Diberikan Secara tetap
- 2) Diberikan sewaktu-waktu atau tidak tetap

Sedangkan menurut Heidjarahman Suad Husanan (2013:140) sistem pengubahan yang umum diterapkan adalah sebagai berikut :

1) Sistem waktu

Dalam waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi

kerja sulit diukur per unitnya jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja

2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesulitan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja

3) Sistem borongan

Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besarnya kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasikan biaya dorongan tersebut

Hendaknya dasar pemberian upah memberikan kepuasan bagi tenaga kerja, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas, jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan

5. Indikator-indikator Upah

Lukman (2008:262) Pengupahan perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel upah tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. **Sistem pengupahan Secara Terbuka**, pemberian upah yang diberikan secara langsung atau transparan dan tidak ditutup-tutupi”.

2. **Sistem Upah Menurut Kinerja**, pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam bekerja.
3. **Sistem Upah Menurut Senioritas**, pemberian upah ini diberikan kepada seorang karyawan, pegawai maupun perawat yang sudah menguasai bidang pekerjaannya cukup lama sehingga bisa mendapat upah lebih dari pada yang dibawanya
4. **Sistem Upah Menurut Kebutuhan** pemberian upah ini diberikan jika kebutuhan pokok semakin meningkat dan disesuaikan dengan keadaan.

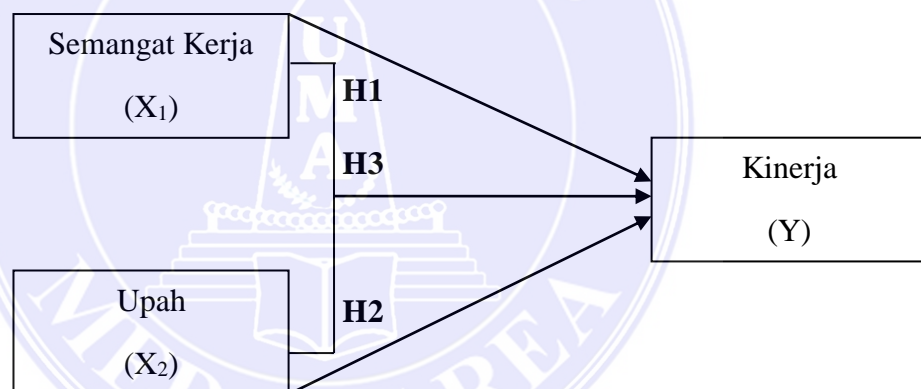
D. Peneliti Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Ria Marpaung (2013)	Pengaruh semangat kerja dan upah terhadap kinerja pegawai dinas pertanian, peternakan dan perikanan	Ujisimultan menunjukkan bahwa variabel semanga kerja dan upah memilikipengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak yang digambarkan dari nilai R square sebesar 0,592. Variabel semangat kerja dan variabel upah hanya dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 59,2 % sedangkan sisanya sebesar 40,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	M. Farid Wajdi (2002)	Pengaruh upah dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota BPD di Kecamatan ngadirejo kabupaten Wonogir	Hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R ²) yaitu sebesar 0,375 memberi arti bahwa 37,5% variabel upah dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 62,5 % oleh faktor-faktor lain diluar model.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan adalah untuk lebih memudahkan penelitian didalam kelanjutan penulisan skripsi, dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan penulis dapat mendefenisikan setiap variabel yang ada dan dikembangkan menurut pemikiran sendiri lalu simpulan dapat dibuat sehingga model penelitian dapat digambarkan.

Kerangka konseptual bertujuan merumuskan dan mendefenisikan istilah-istilah yang dipergunakan secara mendasar agar dicapai keseragaman pengertian dalam penelitian. Berdasarkan Landasan teori, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Gambar Konseptual

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51)“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Semangat kerja Berpengaruh Secara Postif dan Signifikan Terhadap kinerja karyawan di RSUD Sarah Medan
2. Upah Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Sarah Medan
3. Semangat kerjadan upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja di RSUD Sarah Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2012:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variabel tersebut.

2. Tempat Penelitian

Objek penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Sarah di jalan baja raya No.10 Medan Petisah

3. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus 2016 sampai dengan November 2016

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Agustus	September	Oktober	April
		2016	2016	2016	2017
1	Penyusunan proposal dan seminar proposal	█			
2	Pengumpulan data dan Pengolahan data		█		
3	Penyusunan Skripsi dan Bimbingan Skripsi			█	
4	Seminar Hasil				█
5	Pengajuan SidangMeja Hijau				█

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012:72) bahwa “Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek atau subjek”. Jadi populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan di RSUD. Sarah Medan sebanyak 68 perawat

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Menurut Arikunto (2006:134) apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua hingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Untuk mempersingkat waktu dan biaya dan tenaga, maka peneliti akan meneliti semua populasi yaitu 68 perawat

C. Definisi Operasional Variable

Menurut Sugiyono (2010:59) mengatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variable dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel bebas (independen).

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas X_1 (Semangat Kerja)
- b. Variabel Bebas X_2 (Upah)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian adalah Kinerja (Variabel Y)

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X₁)	Kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batin muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Rohani 2. Lingkungan kerja 3. Penghargaan 4. Penempatan posisi kerja 5. Pemberian insentif 	Skala likert
Upah (X₂)	Alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengupahan 2. Sitem pengupahan menurut kinerja 3. Upah Menurut senioritas/pengalaman kerja 4. Sitem Upah menurut kebutuhan 	Skala likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah perilaku kerja dan hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Penyesuaian diri 3. Hubungan kerja 4. Tanggung jawab 5. Skil/Keahlian 	Skala likert

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2012:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010:199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian bisa diperoleh. Kaitannya dengan hal tersebut, serta dapat melihat konsep analitis dari penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan penyebaran Kusioner (*Questioner*), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebar untuk mendapatkan

keterangan dari sumber data. Skala yang digunakan ada 5 tingkatan dimana 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

NO	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Data : Sugiyono (2005 : 86)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010:172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal pada RSUD Sarah Medan. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistic 21.0 for windows*. Parulian (2011, hal.2-1) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Parulian (2011, hal.3-2) mengatakan metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:2-3) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel, maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ r tabel, maka instrumen tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi kedalam sebuah model yang telah dimasukkan kedalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang didalamnya termasuk pengujian normalitas, multi kolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005:68) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji statistic non parametric *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen.

Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variable independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2005:72) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variable independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot (Ghozali:73).

3. Uji Statistik

a. Uji Regresi Berganda

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= Kinerja
X ₁	= Semangat Kerja
X ₂	= Upah
a	= Konstanta
$\beta_1 + \beta_2$	= Koefisien Regresi

b. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variable bebas yaitu pengaruh semangat kerja (X_1) dan upah (X_2) terhadap kinerja (Y) perawat di RSUD Sarah Medan

Kriteria pengujian hipotesa secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$ (artinya semangat kerja dan upah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Sarah Medan).

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ (artinya semangat kerja dan upah secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Sarah Medan).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2) Uji F (Uji Secara Serempak)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini bentuk hipotesis yang digunakan:

Penguji hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$ (artinya semangat kerja dan upah tidak berpengaruh terhadap kinerja).

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$ (artinya semangat dan upah berpengaruh terhadap kinerja perawat RSU Sarah Medan).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Semangat Kerja, dan m Upah) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Perawat) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas, maka R^2 pasti mengikat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti

menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Model penelitian ini menggunakan tiga hipotesis dan pengujian, terhadap ketiga hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima. Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Dari hasil nilai t-tabel diatas dengan derajat bebas $68-3 = 65$ dan taraf nyata 5% adalah 1.668. parameter estimiasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-tabel sebesar $3.387 > 1.668$ dengan signifikan 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada taraf 5% menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di RSUD Sarah Medan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja.
2. Dari Hasil nilai t-tabel diatas dengan derajat bebas $68-3 = 65$ dengan taraf nyata 5% adalah 1.668. parameter estimiasi pengaruh upah terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-tabel sebesar $4.112 > 1.668$ dengan signifikan 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada taraf 5% menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja perawat perawat di RSUD Sarah Medan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa upah yang tinggi akan memberikan peningkatan kinerja perawat.
3. Dari hasil uji F di atas, menunjukkan F hitung sebesar 30.468 dengan tingkat signifikan 0,000. Jadi F hitung $>$ F tabel ($30.462 > 3.14$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Sarah Medan

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh semangat kerja dan upah terhadap kinerja perawat RSUD Sarah Medan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi RSUD Sarah Medan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, bagi karyawan itu sendiri, dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. hendaknya RSUD Sarah Medan lebih lagi memperhatikan semangat kerja perawat dengan memperhatikan kebutuhan rohani, lingkungan kerja, begitu juga perawat mengharapkan penghargaan yang diberikan oleh pihak rumah sakit agar semangat kerja tetap terjaga sehingga kinerjanya bisa meningkat dan diiringi oleh upah yang sesuai dengan kesepakatan sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai upah pada RSUD Sarah Medan, RSUD Sarah Medan sudah mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya sehingga perusahaan diharapkan terus memotivasi para karyawan agar berdedikasi penuh pada perusahaan dengan diberikannya penghargaan-penghargaan atas kerja keras para karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja perawat di RSUD Sarah Medan para perawat diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme untuk menaati peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan dan diatur oleh rumah sakit serta untuk mengetahui perkembangan kinerja perawat hendaknya RSUD Sarah Medan melakukan penilaian kinerja disarankan setiap 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali serta penilaian kerja dilakukan dengan transparan dan lebih objektif lagi.

DAFTAR DISTRIBUSI / FREKUENSI KOESIONER VARIABEL SEMANGAT KERJA (X₁)

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5
N	Valid	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	30	44.1	44.1	44.1
	SETUJU	38	55.9	55.9	100.0
Total		68	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	38	55.9	55.9	55.9
	SETUJU	30	44.1	44.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	27	39.7	39.7	39.7
	SETUJU	41	60.3	60.3	100.0
Total		68	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	34	50.0	50.0	50.0
	SETUJU	34	50.0	50.0	100.0
Total		68	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	16	23.5	23.5	23.5
	KURANG SETUJU	17	25.0	25.0	48.5
	SETUJU	35	51.5	51.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS SEMANGAT KERJA (X₁)

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.730**	.853**	.474**	.628**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P2	Pearson Correlation	.730**	1	.661**	.770**	.709**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P3	Pearson Correlation	.853**	.661**	1	.631**	.717**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P4	Pearson Correlation	.474**	.770**	.631**	1	.807**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P5	Pearson Correlation	.628**	.709**	.717**	.807**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.828**	.877**	.875**	.852**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

HASIL UJI RELIABILITAS SEMANGAT KERJA (X₁)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	13.8235	4.297	.744	.890
P2	13.9412	4.176	.814	.877
P3	13.7794	4.204	.813	.878
P4	13.8824	4.225	.778	.883
P5	14.1029	3.049	.818	.897

DAFTAR DISTRIBUSI / FREKUENSI KOESIONER VARIABEL UPAH (X₂)

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		P1	P2	P3	P4
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	11.8	11.8	11.8
	KURANG SETUJU	23	33.8	33.8	45.6
	SETUJU	37	54.4	54.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	11.8	11.8	11.8
	KURANG SETUJU	24	35.3	35.3	47.1
	SETUJU	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	14.7	14.7	14.7
	KURANG SETUJU	22	32.4	32.4	47.1
	SETUJU	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	14.7	14.7	14.7
	KURANG SETUJU	21	30.9	30.9	45.6
	SETUJU	37	54.4	54.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS UPAH (X₂)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

[DataSet1]

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.954**	.930**	.915**	.970**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
P2	Pearson Correlation	.954**	1	.973**	.929**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
P3	Pearson Correlation	.930**	.973**	1	.959**	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68
P4	Pearson Correlation	.915**	.929**	.959**	1	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.970**	.985**	.987**	.972**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

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

HASIL UJI RELIABILITAS UPAH (X₂)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	10.1912	4.545	.948	.984
P2	10.2059	4.494	.973	.977
P3	10.2353	4.332	.976	.976
P4	10.2206	4.383	.950	.983

DAFTAR DISTRIBUSI / FREKUENSI KOESIONER VARIABEL KINERJA (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5
N	Valid	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	25	36.8	36.8	36.8
	SETUJU	38	55.9	55.9	92.6
	SANGAT SETUJU	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	23	33.8	33.8	33.8
	SETUJU	40	58.8	58.8	92.6
	SANGAT SETUJU	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	22	32.4	32.4	32.4
	SETUJU	38	55.9	55.9	88.2
	SANGAT SETUJU	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	20	29.4	29.4	29.4
	SETUJU	39	57.4	57.4	86.8
	SANGAT SETUJU	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	4.4	4.4	4.4
	SETUJU	56	82.4	82.4	86.8
	SANGAT SETUJU	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS KINERJA (X₂)

CORRELATIONS
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 TOTAL
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet2]

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.917**	.856**	.693**	.226	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.063	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P2	Pearson Correlation	.917**	1	.888**	.719**	.220	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.072	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P3	Pearson Correlation	.856**	.888**	1	.837**	.410**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P4	Pearson Correlation	.693**	.719**	.837**	1	.621**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
P5	Pearson Correlation	.226	.220	.410**	.621**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.063	.072	.001	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.894**	.907**	.957**	.913**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA (Y)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15.4559	3.864	.824	.875
P2	15.4265	3.860	.847	.870
P3	15.3676	3.549	.923	.851
P4	15.3235	3.685	.849	.869
P5	15.0735	5.233	.403	.947

HASIL UJI REGRESI BERGANDA, MULTICOLINEARITAS, HETEROKEDASTISITAS, NORMALITAS, UJI T, UJI F DAN UJI DETERMINASI (R²)

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT KINERJA
/METHOD=ENTER SEMANGAT UPAH
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/SAVE RESID.
    
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	UPAH, SEMANGAT ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.468	1.81140

a. Predictors: (Constant), UPAH, SEMANGAT

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.944	2	99.972	30.468	.000 ^a
	Residual	213.276	65	3.281		
	Total	413.221	67			

a. Predictors: (Constant), UPAH, SEMANGAT

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.659	1.599		4.789	.000		
	SEMANGAT	.360	.106	.358	3.387	.001	.711	1.406
	UPAH	.385	.094	.434	4.112	.000	.711	1.406

a. Dependent Variable: KINERJA


```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=RES_1

  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

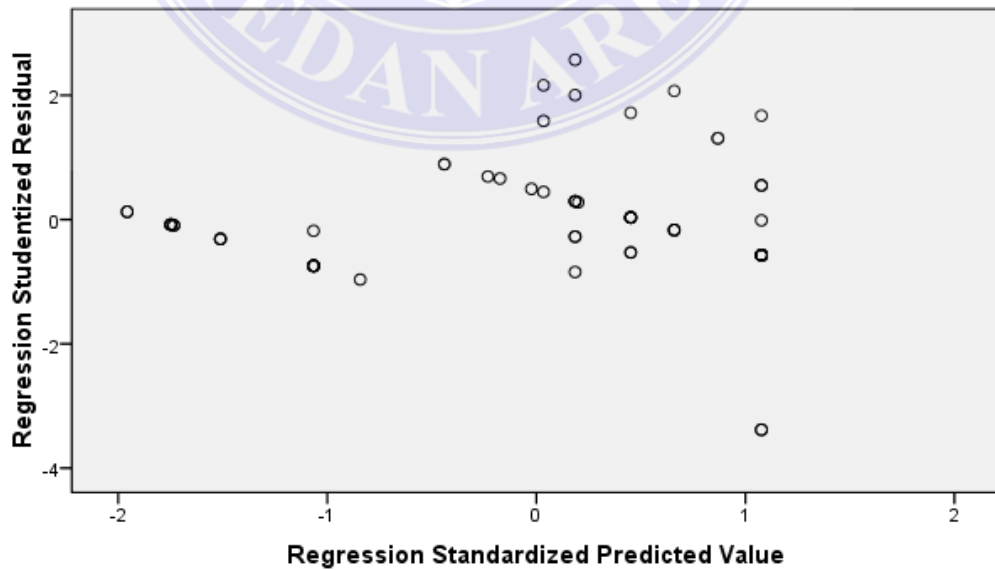
[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78416029
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.149
	Negative	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.408
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038
a. Test distribution is Normal.		

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA





DAFTAR PUSTAKA

- As' ad. Moh. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, **Prosedur Penelitian**, PT. Adi Mahasatya, Jakarta
- Ghozali, I. 2005, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos Versi 21.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung :Penerbit Mandar Maju
- Handoko T. H. 2009, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Refisi, Penerbit BPFE Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2011. *Teori Ekonomi Makro*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mahsun. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mankunegara, A. Prabu. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Sembiring, M 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusaka Setia, Bandung.
- Simanjuntak J. 1998. **Manajemen Bisnis**, Bandung: PT. Remaja Rosdakrya
- Siagian, S.P 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012, *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 21.0 for windows*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Syuhadhak, S. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Mankunegara. A. Prabu. 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

Nitisemito A.S, 2009. *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Justin T Sirait, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Grasindo.

Veitzhal Rivai Dkk, 2010.,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktif*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

JURNAL

Ria Marpaung. 2013. **Pengaruh semangat kerja dan upah terhadap kinerja pegawai dinas pertanian, pertenarnakan dan perikanan**

M.Farid Wajdi. 2002. **Pengaruh upah dan motavasi kerja terhadap kinerja anggota BPD di Kecamatan ngadirejo kabupaten Wonogir**

,

Kuisisioner Penelitian

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN UPAH TERHADAP KINERJA PERAWAT RSU. SARAH MEDAN

Yth.Bapak/Ibu

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Sarjana (S1) jurusan Manajemen Fak.Ekonomi Universitas Medan Area, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya di RSU. SARAH Medan dengan jujur dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan Bapak/Ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Nico Aditya

INFORMASI RESPONDEN

- No.Responden** :
1. Nama :
2. Jabatan Anda saat ini :
3. Jenis Kelamin : a.Pria b.Wanita
4. Pendidikan : a.SLTA b.Akademi
c.Sarjana d.Pascasarjana
5. Kelompok Usia : a.20-30 thn b.diatas 30-40 thn
c.diatas 40-50 thn d.diatas 50 thn

KUISIONER

Isilah lembar pertanyaan dibawah ini tanpa kecuali sesuai dengan pendapat saudara dan kondisi di lingkungan kerja saudara. Beri tanda check list (\checkmark) pada kolom sebelah kanan sesuai dengan jawaban saudara. Penilaian dilakukan dengan skala berikut:

NO	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Pernyataan

I. Variabel Semangat Kerja (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Fasilitas tempat ibadah yang diberikan RSU Sarah kepada anda saat ini mampu meningkatkan kebutuhan rohani anda dalam bekerja.					
2	Pimpinan memberikan perhatian penuh kepada karyawan					
3	Penghargaan diberikan kepada setiap karyawan yang beprestasi					
4	Penempatan kerja anda sesuai dengan yang anda inginkan					
5	Insentif yang anda terima membuat anda senang dan membuat anda bersemangat dalam bekerja					

II. Variabel Upah (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Sistem pengupahan yang digunakan rumah sakit jelas dan transparan					
2	Upah yang diberikan sesuai kinerja yang telah saudara berikan					
3	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman kerja dan lama bekerja					
4	Upah rata-rata yang diterima perawat diberikan sesuai ump					

III. Kinerja Perawat (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kinerja perawat selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit					
2	Kinerja perawat dapat dengan cepat menyesuaikan diri setiap keputusan-keputusan baru yang diambil rumah sakit					
3	Kinerja perawat dapat bekerja dengan baik dalam team (sesama perawat)					
4	Kinerja perawat diberikan tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas					
5	Kinerja perawat yang profesional mempunyai Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					