

**SISTEM KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DI RSUP Dr. SARDJITO  
YOGYAKARTA**

**TESIS**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2**

**Program Studi Magister Manajemen**



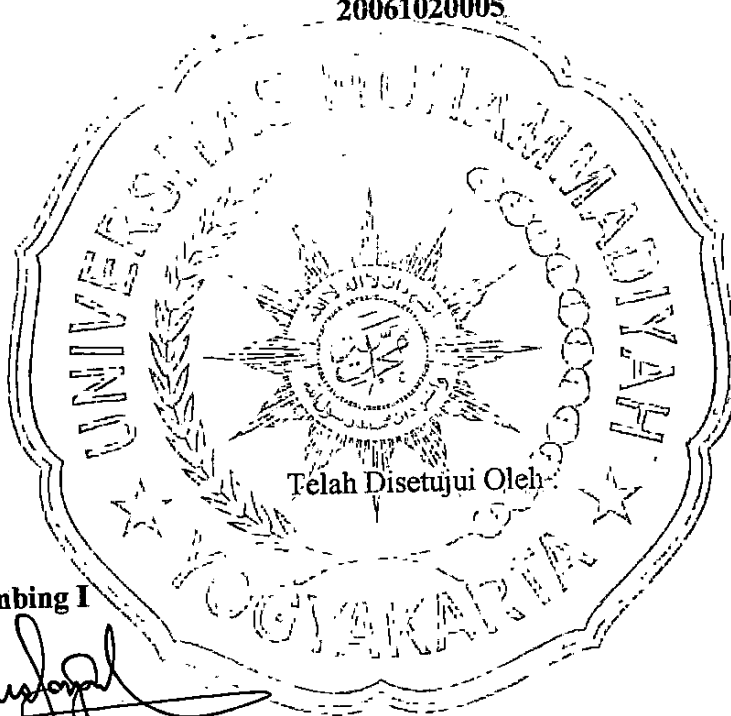
**Diajukan Oleh  
SUGENG RIYANTO  
20061020005**

**Kepada  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2009**

**TESIS**

**SISTEM KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT Dr. SARDJITO  
YOGYAKARTA**

**Diajukan Oleh  
SUGENG RIYANTO  
20061020005**



**Pembimbing I**

**Dr. Aris Suparman W., Akt., MM.**

**Tanggal 19 Juni 2009**

**Pembimbing II**

**Dra. Tri Maryati, MM.**

**Tanggal 19 Juni 2009**

**TESIS**  
**SISTEM KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT**  
**DI RSUP Dr. SARDJITO**

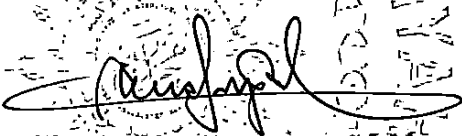
**Diajukan Oleh**

**SUGENG RIYANTO**


**20061020005**

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan didepan  
Dewan Penguji Program Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tanggal 18 Juli 2009


Yang terdiri dari



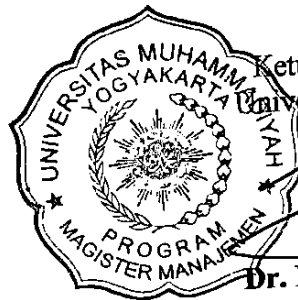
**Dr. Aris Suparman, W.Ak; M.M.**  
Ketua Tim Penguji



**Drs. H. Wihandaru, M.M.**  
Anggota Tim Penguji



**Dra. Trimaryati, M.M.**  
Anggota Tim Penguji



Mengetahui  
Ketua Program Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

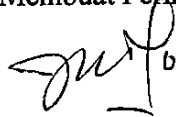


**Dr. Heru Kurnianto T Jahjono, MBA.**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 18 Juli 2009  
Yang Membuat Pernyataan :



**SUGENG RIYANTO**

20061020005

## MOTTO

- Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesadaran.
- Kesabaran adalah kesempatan, barang siapa tidak mengisi kesabarannya dengan berusaha, maka tidak ada artinya kesabaran itu.

## INTISARI

Kualitas pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh banyak faktor, tetapi faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting. Agar sumber daya manusia mempunyai pengaruh konstruktif terhadap kualitas pelayanan rumah sakit, maka harus dikelola dengan baik. Motivasi kerja yang merupakan faktor internal dan sistem kompensasi yang merupakan faktor eksternal sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena dua faktor tersebut mempunyai daya pengaruh yang paling tinggi, diduga telah terjadi penurunan motivasi kerja perawat sehubungan dengan sistem kompensasi yang telah diberlakukan di RSUP Dr. Sardjito. Penelitian ini bermanfaat untuk menggali penyebab rendahnya motivasi perawat sehubungan dengan sistem kompensasi yang telah dilaksanakan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang dilakukan di RSUP Dr. Sardjito. Subyek penelitian adalah perawat yang berjumlah 115 orang. Data diambil dengan angket dan pertanyaan terbuka.

Dari analisis kualitatif yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis isi diperoleh hasil bahwa kompensasi dalam bentuk uang yang telah diberlakukan kurang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan motivasi kerja tersebut adalah kurangnya insentif yang diterimakan karyawan, standar pembagian insentif, tidak berdasar produktivitas kerja.

Kata kunci : motivasi, kompensasi, kinerja

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena rahmat dan ridhonya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai derajat sarjana S2 minat utama manajemen sumber daya manusia pada Program Studi Ilmu Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Atas selesainya penulisan tesis ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Aris Suparman W., Akt., M.M. (Pembimbing Utama) dan Dra. Trimaryati, M.M. (Pembimbing Kedua) yang telah membimbing dan meluangkan waktu disela-sela kesibukannya, mulai dari penulisan proposal hingga akhir penulisan tesis ini. Selanjutnya rasa terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Pengelola dan seluruh staf pengajar Program Pendidikan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah membimbing dan memberikan bantuan selama pendidikan.
2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan ini.
3. Direktur RSUP Dr. Sardjito melalui bagian pendidikan dan penelitian yang telah memberikan bantuan pada saat melakukan penelitian.
4. Seluruh karyawan RSUP Dr. Sardjito (Perawat Irma I) yang telah membantu dan bekerja sama dalam kegiatan penelitian.

..... yang telah membantu

Tidak lupa rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada istriku dan keluarga yang dengan kesabaran telah memberikan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit Dr. Sardjito yang menjadi tempat penelitian dan semua pihak yang memerlukan. Penulis sadar bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, kritik dan saran membangun penulis harapkan dari para pembaca yang budiman.

Yogyakarta, 22 Juni 2009

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
INTISARI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	4
C. Perumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	6
A. Sistem Kompensasi .....	6
B. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	7
C. Faktor-faktor Penting yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi .....	8
D. Keadilan dan Kompensasi .....	8
E. Program Insentif .....	9
F. Evaluasi Jabatan .....	10
G. ....	11

H.	Kinerja Karyawan .....	13
I.	Kerangka Konsep .....	15
J.	Pertanyaan Penelitian .....	15
K.	Rancangan Penelitian .....	15
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>16</b>
A.	Rencana Penelitian .....	16
B.	Tempat Penelitian .....	16
C.	Subyek Penelitian .....	16
D.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	16
E.	Metode Pengambilan Sampel .....	18
F.	Alat Pengumpul Data .....	18
G.	Uji Coba Instrumen .....	19
H.	Analisis Data .....	22
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>23</b>
A.	Gambaran Umum RSUP DR. Sardjito .....	23
B.	Struktur Organisasi Rsup DR. Sardjito Yogyakarta .....	24
C.	Struktur Organisasi Instalasi Rawat Inap I ( IRNA I ) .....	28
D.	Karakteristik Responden .....	30
E.	Kompensasi .....	31
F.	Uji Instrumen Penelitian .....	32
<b>BAB V.</b>	<b>ANALISIS PERMASALAHAN .....</b>	<b>37</b>
1.	Persepsi Motivasi .....	37
2.	Pencapaian Kinerja .....	40
3.	Persepsi Terhadap Imbalan .....	41
4.	Kepuasan Terhadap Imbalan .....	46
5.	Pengaruh Kompensasi Yang Ada Terhadap Motivasi .....	47
6.	Kompensasi Yang Diharapkan Oleh Perawat .....	48
7.	Wawancara Mendalam .....	49
<b>BAB VI.</b>	<b>ANALISIS PERMASALAHAN PERMASALAHAN .....</b>	<b>50</b>

PENGAMBILAN KEPUTUSAN .....	
1. Imbalan Dengan Kinerja .....	52
2. Persepsi Terhadap Imbalan .....	53
BAB VI IMPLIKASI TERHADAP ORGANISASI .....	59
BAB VII. SIMPULAN DAN SARAN .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66