

**MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BEBAN KERJA,  
MOTIVASI DAN KOMPENSASI PEGAWAI DI STIKES MADANI  
YOGYAKARTA**

**Ferli Eko Kurniantoro**

**Prof. Dr. Supriyoko, M.Pd**

Program Studi Manajemen Pendidikan

Universitas Sarjananwiyata Tamansiswa Yogyakarta

Jl. Kusumanegara N0.157, Yogyakarta

[ekorame@gmail.com](mailto:ekorame@gmail.com)

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to know the significant difference between workload, motivation and compensation as well as the influence of workload, motivation and compensation on performance in Madani School of Health Science. This study using quantitative methods. This research was conducted by taking a sampel of 62 respondents. Data collected using a questionnaire in the form of a list of questions. The technique of data analysis is a classic assumption test, test of normality, test of multikolinieritas, test of heteroskedastisitas. The collected data analyzed by using multiple linier regression with parsial correlation, a test of the determination coefficient and F test. The results of this study is: (1) the variable workload is significant on Whereas in variable compensation and motivation and significant on performance in Madani School of Health Science. (2) employee workload has a positive and not significantly to the performance of the employee motivation (3) the employees of motivation have a positif and significant on performance (4) the employees of compensation has a significant positif on performance. The performance can be observed from the workload and motivation,while the performance can be affected by compensation. When the higher compensation then increases the motivation and performance.

**Keywords:** workload, motivation, compensation nd employees

**A. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia

merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. STIKes madani Yogyakarta ini juga memiliki ciri khas dalam memajukan dunia pendidikan yaitu dengan kuliah berkonsep pesantren. Sehingga dengan adanya konsep ini maka akan tercipta kader-kader dibidang kesehatan yang islami. Akan tetapi hal ini tidak akan dapat berjalan dengan baik jika pimpinan perusahaan tidak memiliki sistem yang dapat mengayomi dan memotivasi para pegawainya. Dari hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara dan observasi kepada beberapa Pegawai STIKes diperoleh informasi bahwa ada beberapa permasalahan yang janggal yaitu menurunnya target mahasiswa dari tahun sebelumnya, kurangnya semangat dalam membangun instansi, kurangnya kedisiplinan, banyaknya pelanggaran dalam pekerjaan dan sering terjadinya *miscommunication* antar bagian.

Masalahnya adalah, instansi sendiri telah memberikan kebijakan pemberian kompensasi. Hal ini yang menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada STIKes Madani Yogyakarta, salah satu aspek yang sangat menarik untuk diteliti adalah tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan oleh manajemen STIKes Madani Yogyakarta baik kompensasi materi maupun non materi seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan. Apakah pemberian kompensasi materi maupun non materi dapat menumbuhkan Kinerja kerja yang lebih serta loyal pada pegawainya, yang selanjutnya dapat meningkatkan kualitas instansi yang akan berdampak pada kepuasan mahasiswa sehingga tahun-tahun selanjutnya akan terjadi peningkatan mahasiswa. Pegawai STIKes Madani Yogyakarta sendiri cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya hal ini dapat dirasakan oleh pegawai STIKes Madani Yogyakarta yang merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri. Hal ini juga dapat dilihat pada kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, rendahnya disiplin kerja

dan target pendapatan mahasiswa yang telah tidak tercapai. Jika dilihat dari beban kerja terlihat sekali dari beberapa pegawai yang mengungkapkan seringnya perubahan aturan yang ditetapkan oleh instansi ini. Untuk mengatasi hal tersebut STIKes Madani Yogyakarta juga memiliki cara yang cukup unik selain pemberian kompensasi di luar gaji. Dengan harapan dapat menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik bagi pegawai sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja pada pegawai dan memberikan kinerja yang tinggi pada setiap pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara beban kerja, motivasi dan kompensasi serta pengaruh beban kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di STIKes Madani Yogyakarta. Bagi STIKes Madani Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap beban kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di STIKes Madani Yogyakarta.

## **B. LANDASAN TEORI**

Pengertian pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta (Sudaryono, 2000 : 6). Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Robbins, 2006:10).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001: 67). Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral atau etika. Menurut Menpan (1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik-teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan.

Beban kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson dkk, 1996: 339).

Motivasi adalah “pendorongan“; suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (NgalimPurwanto,1998: 71). Pengertian motivasi, yaitu: suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Martin Handoko,1992: 9). Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, (Hamzah B.Uno, 2008: 3).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula.

### **C. HIPOTESIS**

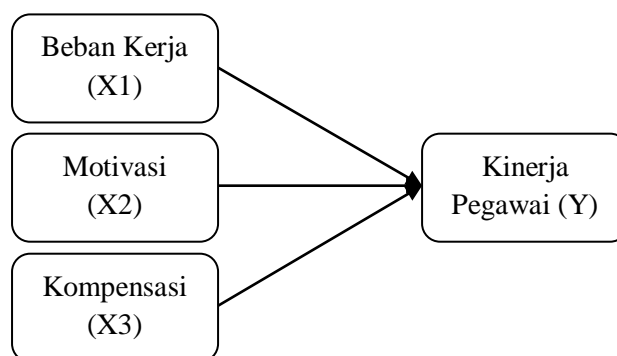
Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap

permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris (Suharsimi, 2006: 71). Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Adanya pengaruh signifikan beban kerja, motivasi dan kompensasi terhadap hasil kinerja pegawai STIKes Madani Yogyakarta
2. Hasil beban kerja berkorelasi secara positif dengan hasil kinerja pegawai di STIKes Madani Yogyakarta
3. Hasil motivasi berkorelasi secara positif dengan hasil kinerja pegawai di STIKes Madani Yogyakarta
4. Hasil kompensasi berkorelasi secara positif dengan hasil kinerja pegawai di STIKes Madani Yogyakarta

#### **D. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, waktu pelaksanaan pada tanggal 1 september 2017 bertempat di STIKes Madani Yogyakarta. Adapun kerangka berfikir pada penelitian ini sebagai berikut :



#### **E. SUBJEK PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini sebanyak 65 orang pegawai STIKes Madani

Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini sebanyak 62 orang meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

## **F. HASIL PENELITIAN**

### **1. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner tersebut berupa daftar pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan. Pegawai diminta untuk memberikan respon terhadap masing-masing pernyataan dengan memilih salah satu alternatif pilihan jawaban (tingkat kesetujuan) yang disediakan. Teknik pengumpulan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006: 168). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik (Suharsimi, 2006:178). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2006:45). Dalam penelitian ini ditentukan 62 orang sebagai responden. Melalui gambaran umum responden akan dapat diketahui lebih jelas tentang identitas responden yang dimaksud identitas responden adalah segala sesuatu yang erat hubungannya dengan responden secara individu. Identitas

responden berdasarkan jenis kelamin dalam dilihat pada tabel 3.1 di bawah

ini :

**Tabel Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	35	56.45 %
2	Perempuan	27	43.54 %
Jumlah		62	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

## 2. Uji prasyarat

### a. Uji normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data, pengujian didasarkan pada uji one sample kolmogorof smirnov dengan bantuan program spss versi 16.00 for windows. Jika diperoleh nilai Asymptotik. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

**Tabel uji normalitas**

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	$\alpha$	Keterangan
1	Beban kerja Pegawai ( $X_1$ )		0,05	Normal
2	Motivasi Pegawai ( $X_2$ )		0,05	Normal
3	Kompensasi Pegawai ( $X_3$ )		0,05	Normal
4	Kinerja pegawai (Y)		0,05	Normal

### b. Hasil data penelitian

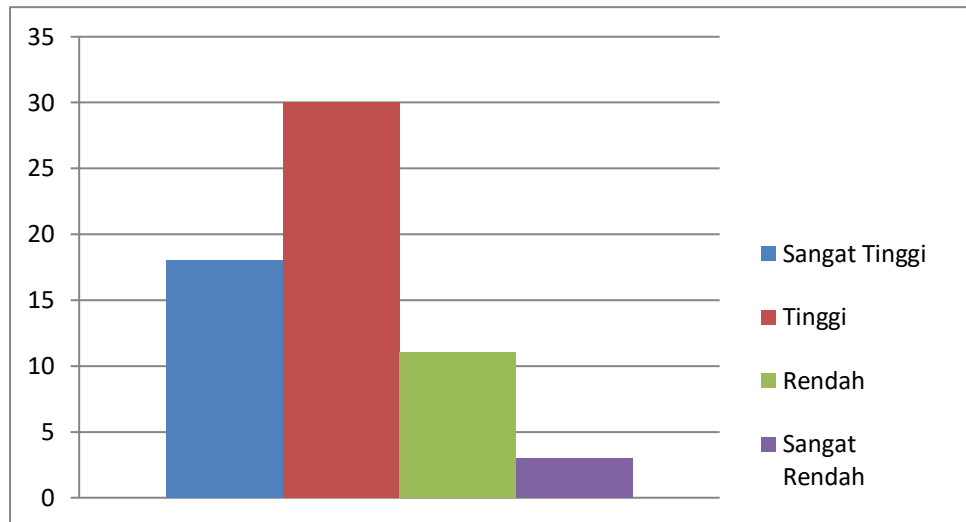
Umumnya pegawai di STIKes Madani yogyakarta memiliki kinerja yang baik hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian

**Tabel Kategori Data Kinerja Pegawai (Y)**

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat Tinggi	$104,4 \geq X \leq 110,00$	18	29%
2	Tinggi	$99 \geq X < 104,4$	30	48,3%
3	Rendah	$93,6 \geq X < 99$	11	17,7%
4	Sangat Rendah	$88 \geq X < 93,6$	3	4,8%
JUMLAH			62	100,00%

Sumber : Hasil Penelitian

**Grafik Data Kinerja Pegawai (Y)**

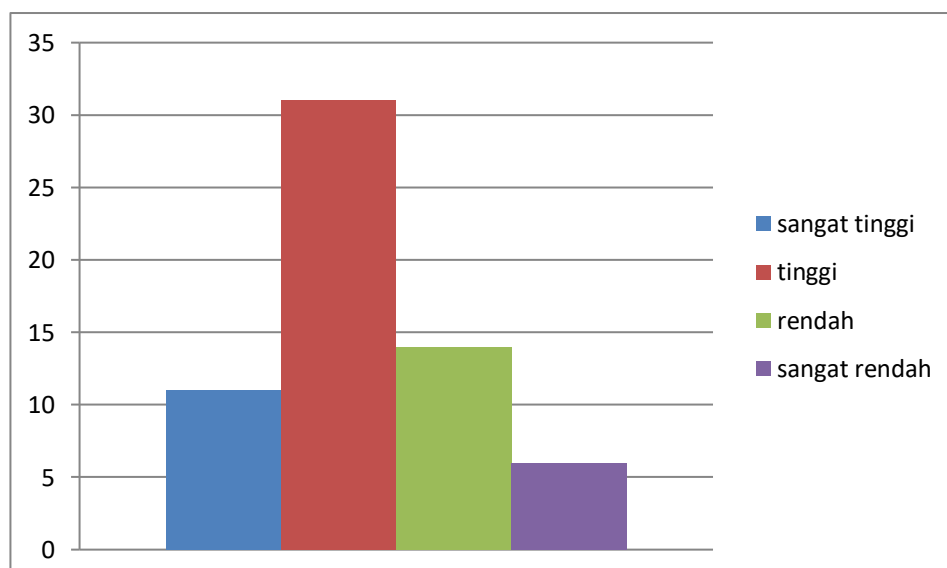


**Tabel Kategori Data Beban Kerja Pegawai (X<sub>1</sub>)**

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat Tinggi	$63,25 \geq X \leq 67,00$	11	17,74%
2	Tinggi	$59,5 \geq X < 63,25$	31	50%
3	Rendah	$55,75 \geq X < 59,5$	14	22,58%
4	Sangat Rendah	$52,00 \geq X < 55,75$	6	9,67%
JUMLAH			62	100,00 %

Sumber : Hasil Penelitian

**Grafik Data Beban Kerja Pegawai (X<sub>1</sub>)**

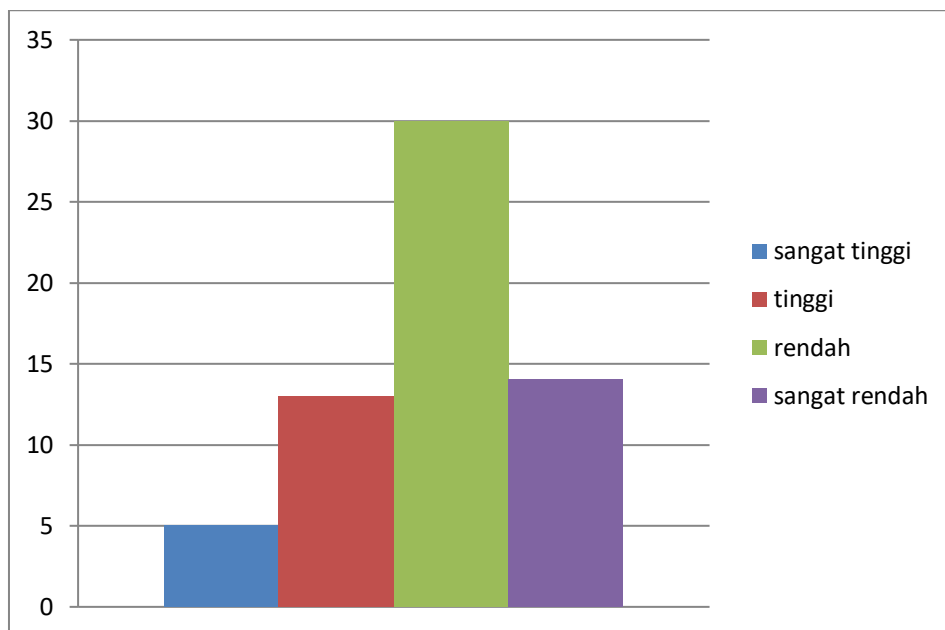




**Tabel Klasifikasi Data Motivasi Pegawai (X<sub>2</sub>)**

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat Tinggi	$101,45 \geq X < 105,00$	5	8,06%
2	Tinggi	$98,00 \geq X < 101,45$	13	20,9%
4	Rendah	$94,55 \geq X < 98,00$	30	48,38%
5	Sangat Rendah	$91,00 \geq X < 94,55$	14	22,5%
JUMLAH			62	100%

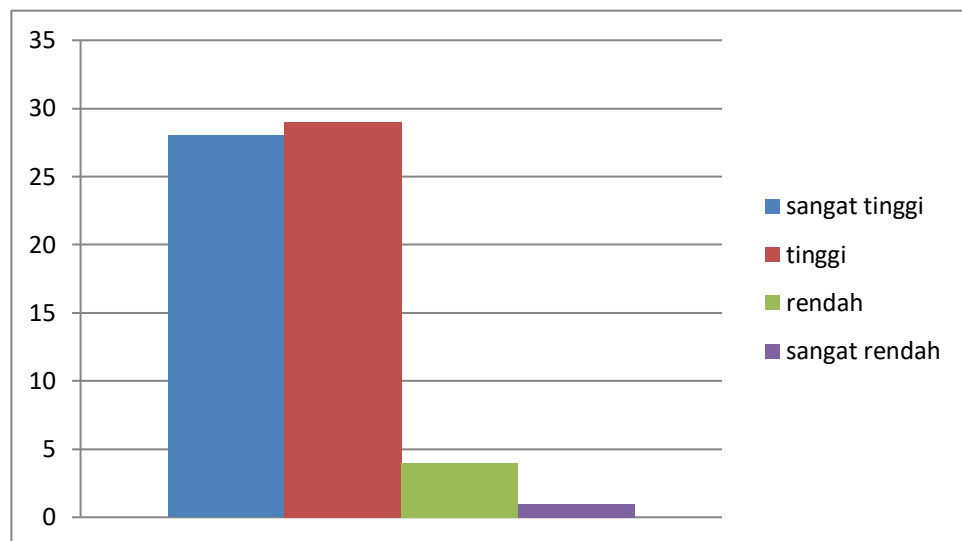
Sumber : Hasil Penelitian

**Grafik Data Motivasi Pegawai (X<sub>2</sub>)****Tabel Kategori Data Kompensasi Pegawai (X<sub>3</sub>)**

No	Kategori	Skor	F	%
1	Sangat Tinggi	$102,0 \geq X \leq 108,00$	28	45,1%
2	Tinggi	$96,5 \geq X < 102,2$	29	46,7%
4	Rendah	$90,8 \geq X < 96,5$	4	6,45%
5	Sangat Rendah	$85,00 \geq X < 90,8$	1	1,61%
JUMLAH			62	100%

Sumber : Hasil Penelitian

**Grafik Data Kompensai Pegawai (X3)**



c. Uji linieritas

Hubungan	F	Sig	keterangan
Kinerja pegawai (Y)* Beban kerja (X1)	0,886	0,548	Linear
Kinerja pegawai (Y)* Motivasi (X2)	1,329	0,226	Linear
Kinerja pegawai (Y)* Kompensasi (X3)	1,196	0,310	Linear

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji hipotesis pertama dengan lima variabel bebas. Sedangkan untuk menguji hipotesis kedua ketiga dan keempat dilakukan dengan teknik korelasi *Product moment*. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Pengujian hipotesis

Keragaman data variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dapat diukur dengan koefisien determinasi. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil uji Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.555

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : data primer diolah (2017)

Hipotesis pertama ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari beban kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan analisis uji F. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>Sum of squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>Ket</b>
<i>Regression</i>	577.340	3	192.447	26.360	0,000	Sangat signifikan
<i>Residual</i>	423.434	58	7.301			
<b>Total</b>	1000.774	61				

Sumber: Hasil olah data, 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 26,360 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $< 0,01$ . Dari pengujian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel beban kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di STIKes Madani Yogyakarta.

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Hasil analisis regresi berganda**

Model		<i>Unstandardized coefficients</i>	
		<i>B</i>	<i>Std.Error</i>
11	<i>(Constant)</i>	13,787	4,651
	Beban kerja Pegawai ( $X_1$ )	0,323	0,144
	Motivasi Pegawai ( $X_2$ )	0,479	0,128
	Kompensasi Pegawai ( $X_3$ )	0,696	0,091

Sumber: Hasil olah data, 2017.

Dari persamaan di atas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagaimana berikut.

$$Y = 13,787 + 0,323 X_1 + 0,479 X_2 + 0,696 X_3$$

Tabel dan persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- Konstanta 13,787 dapat diartikan bahwa apabila variabel minat beban kerja, motivasi dan kompensasi bernilai konstan, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 13,787
- Koefisien regresi  $b_1$  0,323 dapat diartikan bahwa apabila beban kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat

sebanyak 0,323.

c) Koefisien regresi  $b_1$  0,479 dapat diartikan bahwa apabila motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebanyak 0,479.

d) Koefisien regresi  $b_1$  0,696 dapat diartikan bahwa apabila kompensasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebanyak 0,696.

## 2) Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis 2 dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis korelasi parsial. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan atau tanpa variabel kontrol. Nilai uji ini digunakan untuk melihat adanya pengaruh dari beban kerja secara individual terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil analisis korelasi parsial.

**Tabel Hasil analisis korelasi parsial**

Model	sig.	Correlation		
		zero-order	Partial	Keterangan
1				
(Constant)	0.640			
Beban kerja ( $X_1$ )	0.046	0.159	0.259	Tidak Signifikan
motivasi ( $X_2$ )	0.001	0.133	0.413	Sangat Signifikan
Kompensasi ( $X_3$ )	0.000	0.687	0.701	Sangat Signifikan

Tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi zero order beban kerja adalah sebesar 0,159, sedangkan setelah variabel beban kerja dikendalikan, nilai korelasi menjadi sebesar 0,259. Dengan demikian, terjadi kenaikan korelasi setelah adanya variabel motivasi dan kompensasi yang mengendalikan atau konstan.

Pembuktian hipotesis 2 penelitian ini dapat diketahui dari nilai signifikansi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasinya adalah 0,159 dengan nilai signifikansi 0,046. Nilai signifikansi  $0,046 < 0,01$  menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara beban kerja dengan kinerja pegawai di STIKes Madani

Yogyakarta adalah tidak signifikan.

## **G. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di STIKes Madani Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan MENPAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. PERMENDAGRI No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. serta sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan adanya beban kerja yang dilimpahkan kepada pegawai maka timbulnya tanggungjawab yang harus dipenuhi oleh pegawai. Sehingga siklus kinerja pegawai dapat terjadi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi maka harapan akan suksesnya mengalahkan rasa takut akan mengalami kegagalan, selalu merasa optimis dalam mengerjakan setiap apa yang dihadapinya, sehingga setiap saat selalu termotivasi untuk mencapai tujuan. Bahkan motivasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya Instansi untuk memberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk SDM. Serta kurangnya penghargaan terhadap SDM yang berprestasi. Sudah jelas sekali bahkan penting setiap dalam instansi atau perusahaan formal, kompensasi merupakan hal yang sensitif. Hal ini

disebutkan sesuai dengan teori diatas yang menyebutkan bahwa kompensasi merupakan bentuk timbal balik antara pegawai dengan instansi, yang artinya Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai ataupun motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan instansi.

## **H. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan Terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan STIKes Madani Yogyakarta. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan STIKes Madani Yogyakarta. Jika pegawai memiliki rasa tanggungjawab yang harus dipikul maka pegawai akan menimbulkan kinerja yang baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan STIKes Madani Yogyakarta. Menguatnya motivasi dapat menumbuhkan sikap memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang merealisasikan tujuannya, mempunyai daya saing, tekun menghadapi tugas, senang bekerja mandiri dan bersedia menerima perubahan dan umpan balik akan memberikan etos kerja yang baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan STIKes Madani Yogyakarta. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi instansi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan

Saran bagi pegawai, dalam hal kinerja sebaiknya STIKes Madani Yogyakarta harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta

menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

## I. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Raneke Cipta
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetak kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- Mangku Negara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S,P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Klaten : PT. Intan Sejati Klaten.
- Siagian P, Sondang, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.