

Pengaruh Efikasi Diri, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Puri Raharja Denpasar

Dewa Ayu Bintang Sartika⁽¹⁾

⁽¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: bintangartika79@gmail.com

ABSTRACT

What is the definition of the issue and targets in this investigate and to decide the impact of self-efficacy, emolument and work inspiration on worker execution. The area of this investigate was Puri Raharja RSU in Denpasar and the test utilized was 78 respondents. The information examination strategies utilized are Legitimacy Test, Unwavering quality, Classical Presumptions, Numerous Straight Relapse, Coefficient of Assurance, T Test and F Test. Based on the investigate comes about, it can be seen that self-efficacy encompasses a noteworthy positive impact on worker execution, as prove by the t value = 2.702 and centrality. = 0.009, emolument contains a critical positive impact on employee execution as prove by the t count = 2.309 and noteworthiness = 0.024, work inspiration contains a critical positive effect on worker execution as prove by the t count = 2.842 and importance esteem = 0.006 and at the same time self-efficacy, recompense and work inspiration contains a critical impact on representative execution as prove by the F count = 39.963 and importance esteem = 0.000. The greatness of the impact of the free variable on representative execution is 60.3%. Recommendations that can be given by analysts are that RSU Puri Raharja in Denpasar is anticipated to continuously administer workers at work, in an occasionally give preparing to representatives, make a reward approach that's reasonable and in agreement with money related reports and gives motivating forces to workers who are able to total their work well.

Keywords: *Self-Efficacy, Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini bagaimanakah dan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. "Lokasi penelitian ini di RSU Puri Raharja di Denpasar dan sampel yang digunakan sebanyak 78 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F . Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,702 dan signifikansi = 0,009, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,309 dan signifikansi = 0,024, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,842 dan nilai signifikansi = 0,006 dan secara simultan efikasi diri, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai F hitung = 39,963 dan nilai signifikansi = 0,000, Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 60,3%". Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah RSU Puri Raharja di Denpasar diharapkan selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, secara berkala memberikan pelatihan kepada karyawan, membuat kebijakan pemberian bonus yang adil dan sesuai laporan keuangan dan memberikan insentif kepada karyawan yang sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kata kunci: *Efikasi Diri, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

RSU Puri Raharja Denpasar merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kota Denpasar, RSU Puri Raharja Denpasar beralamat di Jalan WR Supratman No 14 & 19 Daging Puri Kangin Kecamatan Denpasar Utara, Pada saat ini RSU Puri Raharja Denpasar memiliki 350 karyawan dengan karakteristik dan kemampuan sesuai dengan bidang kemampuan masing-masing. RSU Puri Raharja Denpasar memiliki permasalahan mengenai kinerja karyawan.

"Survey pendahuluan dengan karyawan RSU Puri Raharja di Denpasar ditemukannya fenomena yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada peningkatan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Adapun fenomena yang terjadi terlihat dari tidak tercapainya target tingkat BOR (Bad Occupancy Rate) atau persentase pemakaian tempat tidur pada RSU Puri Raharja di Denpasar tahun 2022", seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1. Tingkat BOR (*Bed Occupancy Rate*) atau Persentase Pemakaian Tempat Tidur Pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar Tahun 2022

No	Bulan	BOR Realisasi	Target BOR
1	Januari	50%	80%
2	Februari	75%	80%
3	Maret	55%	80%
4	April	54%	80%
5	Mei	53%	80%
6	Juni	78%	80%
7	Juli	57%	80%
8	Agustus	61%	80%
9	September	77%	80%
10	Oktober	54%	80%
11	November	55%	80%
12	Desember	54%	80%

Sumber : Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat rendahnya kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar. "Dari bulan Januari sampai Desember 2022, hanya pada bulan Februari, Juni, Agustus dan September yang mendekati dari target. Target ideal BOR (Bad Occupancy Rate) atau persentase pemakaian tempat tidur sebuah rumah sakit adalah 60%-85% (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1171 Tahun 2011). Rendahnya BOR (Bad Occupancy Rate) Rumah Sakit Umum Puri Raharja dikarenakan menurunnya kinerja karyawan, hal ini melatar belakangi penelitian ini untuk menjelaskan faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, dilihat dari kajian empiris dapat disimpulkan bahwa faktor yang kuat mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri, kompensasi dan motivasi".

Penelitian awal tentang efikasi diri menunjukkan bahwa beberapa karyawan kehilangan kepercayaan diri dan merasa kemampuan pengambilan keputusannya menurun, pemberian layanan lebih lambat, karyawan tidak mampu bekerja dengan baik, dan pada akhirnya terkonfirmasi adanya fenomena yang mengarah pada penurunan kinerja karyawan. . Karyawan menyadari bahwa integrasi ke dalam perusahaan tidak hanya membutuhkan waktu, namun juga mengurus energi, emosi, dan kepercayaan diri mereka. Diakui para karyawan, mereka jarang berkumpul dengan keluarga karena pulang larut malam dan menggunakan sisa waktu sepulang kerja untuk beristirahat. Berbagai keluhan dari para pekerja, seperti gaji yang disesuaikan dengan upah minimum setempat dan tidak adanya tunjangan. Kalaupun karyawan ingin mengambil cuti, hal tersebut sulit dilakukan, dan jadwal lembur yang tidak fleksibel sehingga menyulitkan karyawan untuk mengurus urusan keluarga atau urusan mendesak lainnya. Permasalahan hubungan yang kurang baik, perselisihan pendapat, atau rendahnya rasa percaya diri akibat konflik yang terus menerus menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal dan turut menyumbang banyaknya keluhan pasien di RSUD Puri Laharja Denpasar.

RSU Puri Raharja Denpasar memiliki 2 cara bagi pasien untuk menyampaikan keluhan yakni secara langsung kepada karyawan serta manajemen rumah sakit dan melalui *online* melalui *whatsapp*. *Whatsapp* merupakan aplikasi chat *online*. Keluhan yang diterima rumah sakit pada aplikasi *Whatsapp* cukup banyak dimana RSUD Puri Raharja Denpasar tidak mentolerir adanya keluhan pada aplikasi *whatsapp*. Data jumlah keluhan pasien di RSUD Puri Raharja Denpasar dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 2. Data Jumlah Keluhan Pasien di RSUD Puri Raharja Denpasar periode Tahun 2018-2022

Departemen	Tahun					Total
	2018	2019	2020	2021	2022	
<i>Front Office</i>	11	2	1	1	10	25
Poliklinik	3	2	0	5	3	13
Gizi	0	2	0	3	3	8
Lab	0	1	0	0	1	2
<i>General</i>	0	0	0	1	0	1
<i>Other</i>	2	1	0	1	1	5
Total	16	8	1	11	18	54

Sumber: RSUD Puri Raharja di Denpasar

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan yang diterima RSUD Puri Raharja Denpasar pada kurun waktu 5 tahun terakhir. Terjadi fluktuasi pada jumlah keluhan yang diterima dalam 5 tahun terakhir. Jumlah keluhan yang diterima RSUD Puri Raharja Denpasar pada

Tahun 2018 sebanyak 16, keluhan ini paling tinggi pada devisi *Front Office*. Keluhan yang diterima pada tahun 2019 menurun sebanyak 8 dibanding tahun sebelumnya. Tahun 2019 menuju tahun 2020 terjadi penurunan jumlah keluhan yang diterima rumah sakit sebanyak 1 keluhan, sementara pada tahun 2021 terjadi peningkatan keluhan sebanyak 10 keluhan dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan keluhan sebanyak 7 keluhan yang diterima rumah sakit.

Keluhan yang diterima rumah sakit dalam 5 tahun terakhir mayoritas merupakan keluhan pada harga kamar maupun kualitas pelayanan rumah sakit, dimana departemen *front office* menjadi departemen dengan jumlah keluhan terbanyak dengan 25 keluhan. berupa pelayanan yang diberikan kurang cepat, dalam menjelaskan harga kamar kurang tepat dan tidak sesuai dengan hak dari pasien tersebut disebabkan oleh kamar dengan hak pasien yang sudah penuh, sehingga pasien mengeluhkan pelayanannya kurang baik dan kurang *profesional* dan pasien mengeluhkan petugas pelayanan tidak ramah sehingga pasien merasa tidak puas dengan pelayanan bagian *front office*. Departemen poliklinik mendapat 13 keluhan yang mayoritas mengeluhkan kebersihan kamar, dokter spesialis yang datang terlambat dan terkadang tidak praktik secara mendadak sehingga pasien rugi untuk datang ke rumah sakit dan berkas pasien yang datang terlambat ke ruangan dokter juga mempengaruhi kualitas pelayanan, disertai dengan petugas pendaftaran poliklinik yang kurang dalam memberikan informasi mengenai masa berlakunya rujukan dan alur yang benar, pasien juga mengeluhkan karyawan terlalu banyak mengobrol dan kurang cepat dalam mendaftarkan pasien. Bagian gizi mendapat 9 keluhan, salah satu keluhan tersebut disebabkan karena pasien tidak mendapat pelayanan yang mereka inginkan seperti makanan yang kurang enak. Bagian lab mendapat 2 keluhan yang disebabkan oleh karyawan yang kurang bisa menjelaskan hasil lab kepada pasien dan 5 lainnya didapat oleh *security*, beberapa tamu menganggap keamanan rumah sakit kurang memadai dan renovasi rumah sakit yang mengganggu kenyamanan pasien.

Dari survey pendahuluan kepada karyawan RSU Puri Raharja Denpasar ditemukannya beberapa permasalahan mengenai kompensasi dimana karyawan merasa pemberian bonus kurang adil antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, pemberian THR juga dirasakan kurang adil bagi karyawan yang belum genap bekerja setahun serta upah yang diterima tidak mampu mencukupi kebutuhan pokok karyawan. Pernyataan diatas juga didukung oleh obeservasi yang dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana respon dari responden terhadap kompensasi. Observasi ini dilakukan dengan melakukan wawancara sementara yang terdiri atas pernyataan yang mewakili masing-masing karyawan. Hasil survey pendahuluan tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan RSU Puri Raharja Denpasar menyatakan bahwa kompensasi tidak diterima secara adil. Namun masih ada beberapa karyawan yang menyatakan kompensasi diterima dengan adil.

Sehingga dari hasil wawancara tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada kompensasi, untuk kedepannya mampu meningkatkan kinerja karyawan RSUD Puri Raharja Denpasar.

Adapun fenomena mengenai motivasi yang ditemukan dilapangan dengan jumlah karyawan RSUD Puri Raharja Denpasar sebanyak 350 orang dengan jumlah karyawan tersebut diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan. Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar telah menetapkan hari kerja berdasarkan hari kerja kalender masehi, meskipun hari kerja perusahaan telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh karyawan. Dimana ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan tersebut dikarenakan izin, sakit dan alpha. Keadaan ini tidak menutup kemungkinan disebabkan oleh masih kurangnya motivasi kerja karyawan terhadap Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar. Sepanjang tahun 2022 karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif, toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja, biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Sehingga para karyawan tidak diperbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti, tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada table 1.3 di bawah ini.

Tabel 3. Tingkat Absensi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar Bulan Januari - Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	350	26	9.100	575	6,32%
Februari	345	22	7.590	435	5,73%
Maret	348	23	8.004	485	6,06%
April	320	24	7.680	465	6,05%
Mei	322	25	8.050	490	6,09%
Juni	325	25	8.125	535	6,58%
Juli	325	24	7.800	550	7,05%
Agustus	325	26	8.450	540	6,39%
September	330	22	7.260	545	7,51%
Oktober	330	25	8.250	495	6,00%
November	335	26	8.710	550	6,31%
Desember	350	24	7.800	545	6,99%
Rata-rata					6,42%

Sumber : Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa sepanjang tahun 2022 karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Denpasar menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif cukup tinggi. Dimana rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2022 sebesar 6,42% . Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5,00%. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan (Hasley, 2018).

Efikasi diri (*self efficacy*) dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Bandura, 2015). Efikasi diri (*self efficacy*) berperan penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Diawati., dkk, 2019), (Sulastri, L dan Uriawan, 2020), (Pauzi., A. Mulia., Z dan Komariah., 2022), (Santoso, A dan Dewi., 2020) dan (Rijanti, T, Indriyaningrum, K, Yuniyanto, A dan Yusuf, 2020) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Diduga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut (Hasibuan, 2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi berperan penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Erfin Ardianti et al., 2018), (Latief, A, Zati, M, R dan Mariana, 2018) dan (Heriyanto, 2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi berperan penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, D. P dan Candra, 2020), (Sulastri, L dan Uriawan, 2020), (Diawati., H, Komariah., K., 2019), (Santoso, A dan Dewi., 2020), (Rijanti, T, Indriyaningrum, K, Yuniyanto, A dan Yusuf, 2020), (Mundakir, 2018), Utami (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

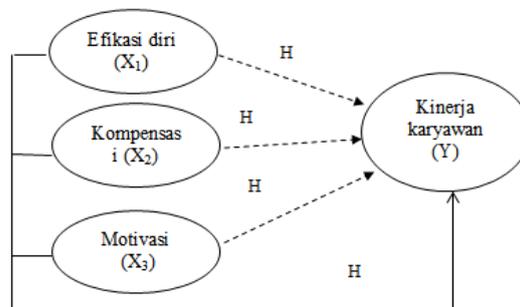
Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan 2017, 187). Efikasi diri, kompensasi dan motivasi berperan penting

didalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Candra (2020), Sulastri dan Uriawan (2020), Diawati, dkk (2019), Santoso dan dewi (2019), Rijanti, dkk (2020, Mundakir dan Zainuri (2018), Utami (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : Diduga efikasi diri, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Puri Raharja yang beralamat di Jalan Wr. Supratman No 14 & 19 Denpasar. RSUD Puri Raharja merupakan Rumah Sakit Umum Swasta yang melayani pasien berupa jasa, perawatan medis, UGD 24 jam, Poliklinik Spesialis yang lengkap dan penunjang lainnya yang membantu masyarakat dalam hal kesehatan. "Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja yang berjumlah 350 orang. Jumlah sampel yang penulis jadikan objek penelitian ini sebagian dari populasi yaitu 78 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda". Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai alphanya yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,198. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	.047	1.542		.030	.976
Efikasi diri	.362	.134	.337	2.702	.009
Kompensasi	.201	.087	.199	2.309	.024
Motivasi kerja	.384	.135	.355	2.842	.006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 0,047 + 0,362X_1 + 0,201X_2 + 0,384X_3 + e$$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,702 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,665 dan nilai signifikansi = 0,009 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H₀. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel efikasi diri (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel efikasi diri (X₁) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Puri Raharja Denpasar.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Diawati, dkk (2019), Sulastri dan Uriawan (2020), Pauzi, dkk (2018), Santoso dan dewi (2019) dan Rijanti, dkk (2020) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,309 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,665 dan nilai signifikansi = 0,024 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H₀. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel kompensasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi (X₂) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan RSUD Puri Raharja Denpasar.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2018), Latief, dkk (2018) dan Heriyanto (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,842$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,665$ dan nilai signifikansi $= 0,006$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Puri Raharja Denpasar.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari dan Candra (2020), Sulastri dan Uriawan (2020), Diawati, dkk (2019), Santoso dan dewi (2019), Rijanti, dkk (2020, Mundakir dan Zainuri (2018), Utami (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,603. hal ini berarti 60,3% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen efikasi diri (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya ($100\% - 60,3\% = 39,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.603	2.838

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Efikasi diri, Kompensasi

Sumber : Data diolah 2023

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.561	3	321.854	39.963	.000 ^b
	Residual	595.978	74	8.054		
	Total	1561.538	77			

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan antara efikasi diri, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. "Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 39,963 dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,73$ dan nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan t_{hitung} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan efikasi diri (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan efikasi diri (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan simultan efikasi diri (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri, kompensasi dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Puri Raharja Denpasar".

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Haslindah, 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara efikasi diri, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Puri Raharja Denpasar. Melihat hasil penelitian, RSUD Puri Raharja di Denpasar diharapkan selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, agar nantinya karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. RSUD Puri Raharja di Denpasar diharapkan secara berkala memberikan pelatihan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. RSUD Puri Raharja di Denpasar diharapkan membuat kebijakan pemberian bonus yang adil dan sesuai laporan keuangan. RSUD Puri Raharja di Denpasar diharapkan memberikan insentif kepada karyawan yang sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Anawati, N. K. L., & Mahayasa, I. G. A. (2023). How to Improve Teacher Organizational Commitment? The Impact of Transformational Leadership, Achievement Motivation, and Organizational Culture. *Management and Applied Social Studies Review*, 1(2), 71-78.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Bandura, A. (2015). Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales. *Information Age Publishing*.
- Diawati., H, Komariah., K., dan N. N. (2019). Peran motivasi kerja dan efikasi diri (self efficacy) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1 (1), 99–108.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12 (1), 90–98.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Latief, A, Zati, M, R dan Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2 (1), 35–49.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mundakir, dan Z. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Business Management Analysis (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Pauzi., A. Mulia., Z dan Komariah., K. (2022). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5 (2).
- Rijanti, T, Indriyaningrum, K, Yuniyanto, A dan Yusuf, I. (2020). Peran kepemimpinan transformasional dalam memperkuat pengaruh efikasi diri dan motivasi pada kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27 (2), 111–122.
- Santoso, A dan Dewi., I. G. A. M. (2020). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 8 (11), 6488–6508.
- Sari, D. P dan Candra, Y. (2020). Pengaruh pengembangan karir, self efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1 (3), 224–228.
- Sulastri, L dan Uriawan, W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di era industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Wibowo, F., P. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta), *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10 (2), 173–189.
- Wijaya, T dan Adreani, F. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora Jurnal Manajemen Bisnis*. 3, (2), hal 37-45