

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS
PERAWAT MAGANG PADA RUMAH SAKIT LANUD ISWAHJUDI
MAOSPATI KAB. MAGETAN**

Filian Mufcha Ihwana¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
filian.ihwana@gmail.com

Isharijadi²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
isharijadi57@gmail.com

Anggita Langgeng Wijaya³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
gonggeng14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang pada rumah sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kabupaten Magetan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah perawat magang yang bekerja di Rumah Sakit Lanud Iswahjudi yaitu sebanyak 145 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi (R^2), uji t dan uji f dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 20. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat magang, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat magang

Kata Kunci :

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on the loyalty of apprentice nurses at the hospital Lanud Iswahjudi Maospati Magetan District. This type of research is quantitative research. The population in this research is apprentice nurse who works in Iswahjudi Lanud Hospital which is 145 people. The sampling technique in this research uses purposive sampling technique, so that the number of samples is 95 people. Data analysis techniques used are descriptive statistics, assumption test, classical assumption test, and hypothesis testing by using multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis (R^2), t test and f test with the help of IBM SPSS Statistic version 20. Partial research results shows that compensation has no significant effect on loyalty of apprentice nurse, work motivation has positive and significant influence to loyalty of nurse intern, while simultaneously show that compensation and work motivation influence to loyalty of nurse intern

Keywords : Compensation, Work Motivation, Loyalty Nurse Internship, Hospital Iswahjudi Lanud



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 294-305
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggalditerima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu unit usaha jasa yang memberikan jasa pelayanan sosial di bidang medis klinis. Pengelolaan unit usaha rumah sakit memiliki keunikan tersendiri karena selain sebagai unit bisnis, usaha rumah sakit juga memiliki misi sosial, disamping pengelolaan rumah sakit juga sangat tergantung pada status kepemilikan rumah sakit. Misi rumah sakit tidak terlepas dari misi layanan sosial, namun tidak dipungkiri bahwa dalam pengelolaan rumah sakit tetap terjadi konflik kepentingan dari berbagai pihak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan suatu instansi adalah sumber daya manusia. Aset instansi yang berharga adalah karyawan sehingga instansi harus mengelolanya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kemudian yang harus diperhatikan oleh instansi yaitu loyalitas karyawan karena karyawan yang dalam bekerja merasakan kenyamanan, penuh tanggung jawab, dan mudah mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Efram Harsana (Rumah Sakit Lanud Iswahjudi) bahwa tenaga kerja di Rumah Sakit Lanud Iswahjudi ada beberapa kategori yang meliputi pegawai tetap, karyawan magang, dan karyawan honorer. Pegawai tetap merupakan pegawai yang memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur. Kemudian karyawan magang sendiri bisa diartikan dengan seseorang yang terikat perjanjian untuk bekerja bagi orang lain selama waktu tertentu dengan pemberian upah, penambahan pengetahuan dan keterampilan. Dan yang terakhir adalah karyawan honorer, karyawan honorer ini merupakan pegawai yang belum diangkat sebagai pegawai tetap dan setiap bulannya menerima honorarium (bukan gaji).

Menurut Nik Amah (2016 : 162) Pada umumnya karyawan yang berstatus magang dari segi pendapatan kurang dibandingkan dengan pendapatan pegawai tetap. Hal ini tentu saja bisa mempengaruhi loyalitas karyawan magang itu sendiri. Jika pendapatan, dan kompensasi dirasa kurang mencukupi maka motivasi kerja karyawan magang akan berkurang kemudian loyalitas terhadap pekerjaannya pun tidak akan maksimal.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H¹ : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati KAB. Magetan.
- H² : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati KAB. Magetan.
- H³ : Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati KAB. Magetan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2010 : 65) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

1. Populasi dalam penelitian ini perawat magang Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Efram Harsana (Rumah Sakit Lanud Iswahjudi) sebanyak 145 orang.

2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Efram Harsana (Rumah Sakit Lanud Iswahjudi) yang berstatus perawat magang yang terdiri 95 orang.
3. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Arikunto, 2013 : 183).

Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan teknik statistik dengan bantuan program IBM SPSS *Statistic versi 20.0*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi linier Berganda. Adapun uji linier berganda tersebut adalah :

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Loyalitas Karyawan
X₁ : Kompensasi
X₂ : Motivasi Kerja
 α_0 : Konstanta
 β_1, \dots, β_3 : Koefisien Regresi

Pengujian Data Penelitian

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono 2014 : 199).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2013 : 52) uji validitas adalah terkait apakah instrumen atau alat ukur penelitian dapat mengukur apa yang kita ukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau item dari masing-masing variabel.

Ghozali (2013 : 47) uji reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur itu memberikan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada subjek penelitian yang sama dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuesioner.

Pengujian Asumsi Klasik

Ghozali (2013 : 160) uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi < 0,5 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi > 0,5 maka data tidak berdistribusi normal

Ghozali (2013 : 110) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Ghozali (2013 : 105) menjelaskan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka dikatakan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Menurut Ghozali (2013 : 139) heterokedastisitas adalah keadaan dimana ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Determinan (R^2), Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) dan Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F). Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno 2009 : 99). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau *presentase* total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas

Priyatno (2009 : 97) uji t adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi berganda.

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2009 : 48). Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau item dari masing-masing variabel (Ghozali, 2013 : 52). Pengujian validitas menggunakan korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total, dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid dengan signifikansi 0.05 (5%). Berikut ini hasil uji validitas masing-masing variabel :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Ket
(X ₁) Kompensasi	X1_1	0,564	0.202	0,000	Valid
	X1_2	0,560	0.202	0,000	Valid
	X1_3	0,468	0.202	0,000	Valid
	X1_4	0,406	0.202	0,000	Valid
	X1_5	0,440	0.202	0,000	Valid
(X ₂) Motivasi Kerja	X2_1	0,636	0.202	0,000	Valid
	X2_2	0,440	0.202	0,000	Valid
	X2_3	0,498	0.202	0,000	Valid
	X2_4	0,440	0.202	0,000	Valid
	X2_5	0,451	0.202	0,000	Valid
Loyalitas (Y)	Y1	0,406	0.202	0,000	Valid
	Y2	0,451	0.202	0,000	Valid
	Y3	0,417	0.202	0,000	Valid
	Y4	0,451	0.202	0,000	Valid
	Y5	0,564	0.202	0,000	Valid

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}). Nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 95$ sebesar 0.202. dari pengolahan data terlihat dari 15 indikator yang diuji, semua indikator memiliki nilai koefisiensi korelasi positif dan lebih besar dari r_{tabel} , serta probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Artinya ada hubungan yang signifikan antara skor masing-masing indikator dengan skor total.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) instrumen (alat ukur) berupa kuesioner (Ghozali, 2013 : 47).). Alat ukur yang digunakan dalam uji reliabilitas badalah dengan nilai *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0.5, dapat diterima. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X_1)	,521	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	,534	5	Reliabel
Loyalitas (Y)	,620	5	Reliabel

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 20.0

Uji reliabilitas yang dijelaskan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.5 sehingga instrumen yang digunakan reliabel atau valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Analisis Explore) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak (Ghozali, 2013 : 160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau tidak dengan melakukan pengujian *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan pengujian *Kolmogorov Smirnov* didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		95
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	19,1789474
	Std. Deviation	,31904988
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,056
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,482
Asymp. Sig. (2-tailed)		,839

a. Test distribution is Normal.

		Unstandardized Predicted Value
N		95
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	19,1789474
	Std. Deviation	,31904988
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,056
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,482
Asymp. Sig. (2-tailed)		,839
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Berdasarkan pengujian normalitas diatas didapatkan nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 0.482 dengan nilai P sebesar 0.839. Karena Asymp. Sig (2-tailed) 0.839 > 0.5 hal ini mengidentifikasi bahwa berdasarkan uji tersebut dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan Uji *Durbin-Watson* (DW test).

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics						Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
dimension0 1	,042 ^a	2,034	2	92	,137	2,087	

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Loyalitas_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 20.0

Nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.087 dengan jumlah sampel (N=95), dan jumlah variabel bebas (k=2) batas bawah (dL) = 1.4443 dan batas atas (dU) = 1.7274. Karena $dL > DW < dU$ yaitu $1.4443 > 2.087 < 1.7274$. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dW lebih besar dari nilai dU sehingga dapat disimpulkan data bebas dari autokorelasi.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka dikatakan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

Tabel 5. Uji MultikolonieritasCoefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi_X1	,999	1,002
	Motivasi_Kerja_X2	,999	1,002

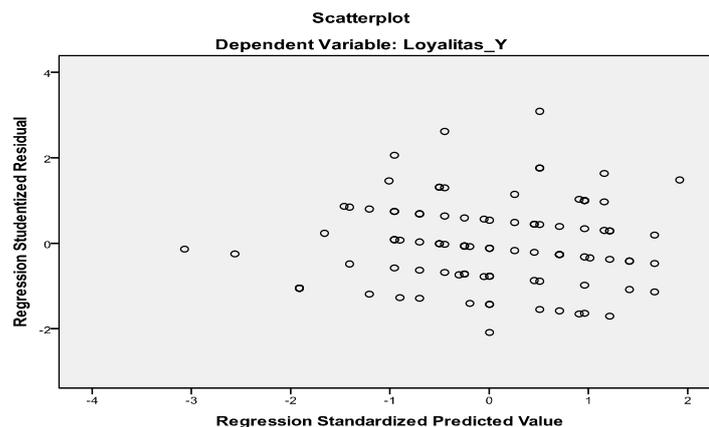
a. Dependent Variable: Loyalitas_Y

Sumber :Data yang diolah dengan SPSS versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi yang diajukan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut ini :



Gambar 1Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Priyatno 2009 : 99).

Tabel 6
Uji Determinan

Model		Change Statistics					Durbin-Watson
		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
dimension0	1	,042 ^a	2,034	2	92	,137	2,087

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Loyalitas_Y

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 20.0

Berdasarkan tabel diatas pada kolom *Adjusted R Square*, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.042 yang berarti 0.4% perubahan variabel loyalitas dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan sisannya 96% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Tabel 7
Uji Statistik t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,987	3,005		8,315	,000
	Kompensasi_X1	-,081	,104	-,079	1,778	,439
	Motivasi_Kerja_X2	,225	,123	-,187	2,928	,071

a. Dependent Variable: Loyalitas_Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Dari hasil output diperoleh nilai t_{hitung} (untuk X_1) sebesar 1.778 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.920. Maka dapat diketahui $t_{hitung} (1.778) < t_{tabel} (2.920)$ atau dengan kata lain hipotesis nol (H_0) ditolak, kesimpulannya yaitu variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistic F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2009 : 48). Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen..

Tabel 8. Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,569	2	4,784	2,034	,003 ^a
	Residual	216,389	92	2,352		
	Total	225,958	94			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Loyalitas_Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 20.0

Berdasarkan hasil uji statistik F atas output regresi menunjukkan nilai signifikansi 0.003 atau dibawah tingkat signifikansi 0.005. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang pada 95 responden yang merupakan karyawan magang pada Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Efram Harsana (Rumah Sakit Lanud Iswahjudi), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi. Hal ini juga disebabkan karena mereka hanya status perawat magang yang memiliki masa kontrak kerja, dengan adanya kontrak kerja pasti pemberian upah, insentif, tunjangan, dan lain sebagainya sudah saling menyetujui. Maka secara tidak langsung perawat magang pasti akan memberikan loyalitasnya di tempat mereka bekerja walaupun upah yang diterima selama bekerja dirasa kurang mencukupi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi. Hal ini disebabkan Rumah Sakit memiliki kesadaran untuk memotivasi perawat yang dipimpinnya, dan dari motivasi yang diberikan kepada perawat magang menjadikan dorongan untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan SDM yang baik dan secara tidak langsung meningkatkan loyalitas bagi Rumah Sakit.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas perawat magang. Hal ini membuktikan bahwa jika kompensasi dan motivasi kerja yang diterapkan Rumah Sakit Lanud Iswahjudi secara bersama-sama dapat menciptakan loyalitas terhadap perawat magang. Di Rumah Sakit Lanud Iswahjudi perawat tidak merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing perawat sehingga memudahkan perawat dalam bekerja. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat maka semakin tinggi juga loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi.
4. Kelemahan dari variabel kompensasi terhadap loyalitas perawat magang adalah pemberian upah yang minim, maka loyalitas yang diberikan akan rendah, sehingga karyawan tidak akan maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang dikemukakan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan upah yang dirasa kurang perawat magang tetap memberikan loyalitasnya pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi. Maka dari itu harapannya pihak rumah sakit dapat mensejahterakan perawat magang dengan adanya peningkatan upah agar perawat magang yang bekerja di rumah sakit lanud iswahjudi selalu memberikan loyalitasnya ditempat mereka bekerja. Dengan upah yang memadai maka semangat perawat magang juga akan terpacu.
2. Pihak rumah sakit lebih rutin mengadakan evaluasi yang bertujuan agar perawat dapat memberikan kritikan secara terbuka terhadap rumah sakit. Karena dengan adanya evaluasi secara rutin perawat bisa mengetahui masalah apa yang sedang dihadapi, sehingga atasan dapat memberikan arahan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Suatu kritikan akan menambah masukan-masukan baru yang nantinya menjadikan suatu organisasi menjadi lebih baik lagi dalam bekerja, dan dapat terjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan untuk kemajuan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Murdiyanto. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. *Tema Vol 9 Edisi 1, April 2012*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Berto Kristanto Purba. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab.Kandis). *JOM FISIP*, 4 (1), 4-5.
- Duwi Priyatno. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Duwi Priyatno. 2016. *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hamzah Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko Hani. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi II Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta : BPFE.
- Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Istijanto Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014 *organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nik Amah. 2016. *Determinan Loyalitas Nasabah (Study Kasus Bank Syariah Di Kota Madiun)*. *Assets : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(2), 162.
- Oerip Poerwopoespito. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Rahmadan Safitri. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 659.
- Sentot Imam Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saydam Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambaran.
- Siagian Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siswanto Sastrohadwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

- Tubagus Achmad Darodjat. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ulber Silalahi. 2014. *Asas-asas Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Wayan Bagia. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Lampiran

Kuesioner Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Magang Pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati KAB.Magetan.

A. KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
1.	Tunjangan yang saya terima akan mempengaruhi tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
2.	Tunjangan yang saya terima membuat saya ingin terus mengabdikan di Rumah Sakit ini.					
3.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan kedisiplinan yang saya terapkan.					
4.	Upah yang saya terima saat ini sesuai dengan kedisiplinan yang saya terapkan.					
5.	Jika saya menunjukkan kerja dengan penuh tanggung jawab, Rumah Sakit akan memberikan bonus.					

B. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
6.	Saya akan memenuhi kewajiban saya untuk meningkatkan kualitas saya dalam pekerjaan.					
7.	Atasan memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk meningkatkan ketrampilan.					
8.	Saya akan meningkatkan mutu pada Rumah Sakit melalui ketrampilan yang saya miliki.					
9.	Atasan tidak memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk meningkatkan ketrampilannya.					
10.	Kejujuran saya dalam bekerja membuat atasan merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					

C. LOYALITAS

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
11.	Sanksi yang diberlakukan Rumah Sakit					

	apabila karyawan melanggar aturan, membuat saya taat dan patuh pada peraturan tersebut.					
12.	Saya bekerja di Rumah Sakit dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab.					
13.	Saya senang dan puas bekerja di Rumah Sakit ini.					
14.	Saya akan mengakui kesalahan jika saya melakukan kesalahan selama bekerja.					
15.	Saya tidak mengakui kesalahan jika saya melakukan kesalahan selama bekerja.					