

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL DAN MOTIVASI
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Roemani Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

CHRISTIAN HOTMAN GERHADE S
NIM. 12010111140194

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Christian Hotman Gerhade S
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140194
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL DAN
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Non Medis Rumah
Sakit Roemani Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 29 Agustus 2018

Dosen Pembimbing,

Dra. Rini Nugraheni, M.M.
NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Christian Hotman Gerhade S
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140194
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Usulan Penelitian Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL
DAN NONFINANSIALKERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Non MedisRumah
Sakit Roemani Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 31 Agustus 2018

Tim Penguji:

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M (.....)

2. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. (.....)

3. Dr. I Made Bayu Dirgantara, S.E., M.M (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Christian Hotman Gerhade S menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Roemani Semarang)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 29 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan,

Christian Hotman Gerhade S
NIM. 12010111140194

PERSEMBAHAN

*Sebuah persembahan untuk Ibuku yang
terkasih di surga*

*dan seluruh keluarga dan teman-teman yang telah
memberikan dukungan yang terbaik*

ABSTRAK

Karyawan memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar tetap stabil. Ada beberapa faktor yang memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja karyawan yang tinggi ditentukan oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi finansial dan nonfinansial adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Roemani Semarang" bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari motivasi finansial dan motivasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian menggunakan analisis uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Jumlah sampel responden sebesar 100 karyawan non medis tetap Rumah Sakit Roemani Semarang. Semua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 24 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi nonfinansial memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi finansial.

Kata kunci: motivasi finansial, motivasi nonfinansial, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employees have an important role in achieving company goals. Therefore, companies must pay attention to employee performance in order to remain stable. There are several factors that have a positive influence on performance. High employee performance is determined by high work motivation. Financial and nonfinancial motivation are key factors to improve employee performance. This study entitled "The Effect of Financial and Non-Financial Motivation on Employee Performance at Roemani Hospital Semarang" aims to determine whether the work motivation variable consisting of financial motivation and non-financial motivation has a positive and significant effect on employee performance.

The research method uses reliability and validity test analysis, classical assumption test, and multiple regression analysis. Data collected through questionnaires. The number of respondents was 100 non-medical employees, Roemani Hospital Semarang. All tests were carried out using the SPSS program (Statistical Product and Service Solutions) 24 for Windows.

The results showed that financial and non-financial motivations had a positive and significant effect on employee performance. Nonfinancial motivation has a greater influence than financial motivation.

Keywords: financial motivation, nonfinancial motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan karunia dan berkah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Dalam Proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan, dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih dan karunia-Nya yang sungguh luar biasa membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik yang selalu memberikan nasihat dan dorongan semangat untuk menuntaskan penyusunan skripsi ini.
2. Ayah, Mandala, dan David, Keluarga tercinta yang selalu memberikan nasihat dan dorongan semangat tanpa lelah dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bou Lidia, yang selalu memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Dra. Rini Nugraheni, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, perhatian, semangat, saran dan bimbingan kepada penulis tanpa lelah selama proses penyusunan skripsi.

7. Drs. Prasetiono, M.Si. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dalam kegiatan akademik selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro terutama Departemen Manajemen, atas ilmu dan bantuan yang diberikan kepada penulis.
9. Kepada seluruh responden pada penelitian skripsi ini.
10. Kepada sahabat dan teman-teman yang telah memberikan semangat, perhatian, dan masukannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semarang, 29 Agustus 2018

Penulis,

Christian Hotman Gerhade S

NIM. 12010111140194

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.3 Motivasi Kerja.....	10
2.1.4 Motivasi Finansial.....	11
2.1.5 Motivasi Nonfinansial.....	12
2.1.6 Teori Motivasi.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis.....	17
2.3.1 Pengaruh Motivasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2 Pengaruh Motivasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan.....	18

2.4 Kerangka Pemikiran.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	21
3.1.1 Variabel Penelitian	21
3.1.2 Definisi Operasional	22
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1 Jenis Data	25
3.3.2 Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.4.1 Data Primer	27
3.4.2 Data Sekunder	31
3.5 Metode Analisis Data	29
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	29
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.5.3 Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	36
4.1.2 Deskriptif Responden.....	41
4.2 Analisis Data	45
4.2.1 Frekuensi Nilai Jawaban	45
4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Nonfinansial.	46
4.2.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Finansial	47
4.2.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	48
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	49
4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas	49
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	52
4.3.3 Uji Model	59

4.3.4 Pengujian Hipotesis	60
4.4 Pembahasan.....	64
4.4.1 Pengaruh Motivasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan	64
4.4.2 Pengaruh Motivasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan	65
BAB V PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Implikasi Manajerial	68
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	69
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN 1	
LAMPIRAN 2	
LAMPIRAN 3	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator	23
Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Data Responden berdasarkan jabatan/bagian	43
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Indikator Motivasi Nonfinansial	44
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Indikator Motivasi Finansial	45
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Indikator Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.7 Uji Validitas	49
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnoff	54
Tabel 4.10 Uji Linearitas Motivasi NonFinansial terhadap Kinerja.....	56
Tabel 4.11 Uji Linearitas Motivasi Finansial terhadap Kinerja	57
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.13 Hasil Analisis Linear Berganda	59
Tabel 4.14 Hasil Uji F	61
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.16 Hasil Uji T	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	20
Gambar 4.1 Uji Normalitas	52
Gambar 4.2 Hasil Scatter Plot.....	42

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam berbagai bidang organisasi, faktor manusia selalu merupakan faktor yang paling penting dan juga menjadi masalah utama dalam setiap kegiatan dalam organisasi. Organisasi merupakan suatu pengkoordinasian suatu kesatuan sosial yang dilakukan secara sadar dengan adanya batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara kontinuitas (Robbins, 2006:4). Manusia lah yang akan menentukan semua tindakan yang akan diambil dalam setiap kegiatan yang direncanakan yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada faktor tugas dan pengawasan dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap organisasi baik yang dimiliki oleh pemerintah atau pun swasta perlu untuk mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya sehingga mampu bersaing di era globalisasi yang semakin ketat persaingannya. Organisasi harus memiliki sumber-sumber daya baik yang mencakup fisik, keuangan, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 1997).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi karena dalam merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan

yang berkompetensi. Agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai, karyawan perusahaan tersebut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik serta upaya dalam mengelola perusahaan semaksimal mungkin agar kinerja karyawan meningkat.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Kinerja yang optimal merupakan kriteria kinerja yang baik, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu untuk terus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki.

Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan dalam upaya untuk bersaing pada suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Dalam lingkungan bisnis akan banyak sekali hambatan dan tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan. Hal ini merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Rumah Sakit Roemani merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan manusia. Rumah sakit ini didirikan oleh Bapak H. Achmad Roemani pada tanggal 27 Agustus 1975. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Rumah Sakit Roemani yang berlokasi di Jalan Wonodri, No.22 di Kota Semarang.

Perusahaan sangat mengharapkan kualitas kinerja karyawan yang tinggi. Karena produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga perusahaan mampu untuk bersaing dalam persaingan bisnis.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, salah satunya yaitu motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai proses yang akan menjelaskan mengenai tentang kekuatan, arah, dan suatu ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008:222). Motivasi diartikan sebagai alasan seseorang yang sangat kuat untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dengan cara atau metode yang akan dilakukannya. Dalam diri seseorang akan terjadi perubahan energi yang sangat besar yang mempengaruhi tingkah laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999) Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu motivasi finansial dan motivasi nonfinansial. Motivasi finansial adalah sebuah dorongan dalam hal memberikan suatu imbalan finansial kepada semua karyawan. Imbalan sering diartikan sebagai insentif. Sedangkan motivasi nonfinansial adalah dorongan yang diberikan bukan dalam bentuk finansial/uang, melainkan hal-hal seperti diberikan pujian, sebuah penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya. Pada motivasi finansial, para karyawan berharap akan menerima suatu upah atau imbalan jika karyawan tersebut memiliki daya motivasi yang tinggi dalam

bekerja. Pada motivasi nonfinansial, para karyawan akan termotivasi untuk mendapatkan suatu kebanggaan berupa prestasi ataupun pujian yang bisa memberikan hal positif seperti kenaikan jabatan.

Rumah Sakit Roemani yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan di Semarang, dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan dan menunjang kinerja karyawan perlu diperhatikan masalah motivasi karyawan yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai skor penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani dimana dari tahun 2015 hingga 2017 cenderung tidak stabil, dimana dalam kurun tiga tahun terjadi fluktuasi.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Non Medis RS.Roemani tahun 2015 s/d 2017

Periode Tahun	Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan
2015	93,62
2016	89.28
2017	94,85

Sumber: Diklat RS.Roemani Semarang, 2018

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan RS.Roemani mengalami kondisi naik turun dimana pada tahun 2015 rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 93,62. Dan pada tahun 2016 mengalami penurunan rata-rata nilai kinerja karyawan menjadi sebesar 89,29. Dan pada tahun 2017 rata-rata nilai kinerja karyawan mengalami kenaikan yang menjadi rata-rata nilai kinerja karyawan terbaik dalam kurun waktu tiga tahun yaitu sebesar 94,85.

Dari kondisi ini maka diperlukan upaya agar kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani setiap tahunnya tetap stabil. Salah satunya dengan pemberian motivasi baik finansial maupun nonfinansial. Dengan pemberian motivasi finansial dan motivasi nonfinansial diharapkan agar karyawan Rumah Sakit Roemani tetap terjaga kinerja nya serta mengetahui sejauh mana dampak pemberian motivasi finansial dan motivasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan dalam rangka pemenuhan tujuan perusahaan.

Penelitian mengenai motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian tersebut ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Riofita (2017) menyatakan bahwa motivasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Cinnamon (2018) menyatakan bahwa motivasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Niwamanya (2016) menyatakan bahwa motivasi finansial dan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Rakshana (2014) yang menyatakan bahwa motivasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan latar belakang diatas, peneliti memberikan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada**

Karyawan Non Medis Rumah Sakit Roemani Semarang)”. Karyawan Non Medis Rumah Sakit Roemani Semarang)”. Karyawan Non Medis Rumah Sakit Roemani Semarang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Motivasi sangat diperlukan di dalam lingkup perusahaan untuk menciptakan suatu suasana diri karyawan yang baik dan tenang sehingga karyawan mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaannya dan dalam menghadapi tantangan atau masalah yang dihadapi dalam tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar masalah yang ada dimana kinerja karyawan yang tidak stabil, diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan dan menstabilkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki pengaruh penting bagi kelangsungan hidup perusahaan maupun organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian diklat Rumah Sakit Roemani dan beberapa karyawan non medis dan penunjang medis yang mengatakan bahwa gaji dan tunjangan yang standar, volume atau beban kerja yang cukup tinggi, rutinitas, dan komitmen karyawan menunjukkan adanya indikasi bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani menjadi tidak stabil, dimana akan yang apabila dibiarkan saja terus tanpa adanya perbaikan akan memiliki pengaruh yang buruk terhadap kinerja karyawan yang dapat berpengaruh langsung terhadap pelayanan yang akan diberikan karyawan ke depannya. Indikasi tersebut terlihat dari nilai kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang dimana pada tahun 2015 nilai kinerja sebesar 93,62, dan pada

tahun 2016 nilai kinerja turun menjadi 89,28, dan pada tahun 2017 nilai kinerja karyawan naik lagi menjadi 94,85. Oleh karena itu, kajian masalah yang dapat diambil yaitu apakah variabel motivasi finansial dan nonfinansial mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti merumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Roemani Semarang adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Roemani Semarang.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Roemani Semarang adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti, baik berupa saran maupun masukan bagi Rumah Sakit

Roemani guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan yang lebih baik dalam upaya peningkatan kinerja karyawan berkaitan dengan motivasi finansial dan nonfinansial. Serta mengetahui sejauh mana dampak pemberian motivasi finansial dan nonfinansial selama ini agar hasil penelitian ini dapat menjadi acuan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai dampak dan pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan kerangka pikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai sampel, definisi operasional, jenis data, metode pengumpulan data dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum responden, alat analisis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian, implikasi manajerial, serta agenda penelitian yang akan datang.