



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PHL RSB. SARTIKA ASIH KOTA BANDUNG

Leny Marliantiny^{1*}, Ai Komariah², Rena Tresna
Wulandhani³

AFILIASI:

1,2,3 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS
WINAYA MUKTI

*KORESPONDENSI:

marliantiny@mail.com

Riwayat Artikel:

Artikel Masuk: 24 Maret 2025

Diterima: 24 Maret 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, motivasi, kinerja dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja PHL RSBSA secara simultan dan parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan sifat kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Sumber data penelitian ini adalah populasi PHL RSBSA. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa jalur. Uji validitas instrumen menggunakan Pearson correlation sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha. Koefisien korelasi antara variabel kompensasi dengan motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria sedang. Koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja lebih besar dibanding dengan koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pengujian simultan menunjukkan kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja. Begitupun pengujian parsial menunjukkan hasil baik kompensasi maupun motivasi mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja. Total pengaruh simultan lebih lebih besar dibandingkan pengaruh variabel lainnya diluar kompensasi dan motivasi. Secara keseluruhan baik kompensasi, motivasi dan kinerja harus ditingkatkan, namun karena kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan RSBSA utamakan memperbaiki kompensasi.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja PHL

Abstract

This study aims to examine and analyze compensation, motivation, performance, and the extent of the effect of compensation and motivation on the performance of non-permanent employees (PHL) at Bhayangkara Sartika Asih Hospital (RSBSA), both simultaneously and partially. The research method employed is a survey with a descriptive and verificative quantitative approach. The research data source is the population of PHL at RSBSA. The analysis technique used is path analysis. The instrument validity test was conducted using Pearson correlation, while reliability was tested using Cronbach's Alpha. The correlation coefficient between the compensation and motivation variables shows a positive relationship of moderate criteria. The path coefficient for the effect of compensation on performance is greater than the path coefficient for the effect of motivation on performance. Simultaneous testing indicates that compensation and motivation significantly

influence performance. Partial testing also reveals that both compensation and motivation have a significant partial influence on performance. The total simultaneous effect is greater than the influence of other variables outside compensation and motivation. Overall, while compensation, motivation, and performance need improvement, compensation has a more dominant influence on performance. Thus, improving compensation should be prioritized to enhance employee performance at RSBSA.

Keywords: motivation, compensation, PHL performance.

PENDAHULUAN

Berdasarkan peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 11 tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Bhayangkara Kepolisian Negara Republik Indonesia, pada pasal 6 disebutkan bahwa Rumah Sakit Bhayangkara Polri bertugas untuk menyelenggarakan kegiatan pelayanan kedokteran kepolisian untuk mendukung tugas operasional Polri dan pelayanan kesehatan kepolisian bagi Pegawai Negeri pada Polri dan keluarganya serta masyarakat umum secara prima. Untuk wilayah Polda Jawa Barat, terdapat Rumah Sakit Bhayangkara (RSB) Sartika Asih yang berlokasi di Moch. Toha No. 369 Ciseureuh, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat. Visi dari RSB Sartika Asih adalah ; Menjadi Rumah Sakit yang prima dalam pelayanan kedokteran kepolisian , pelayanan kesehatan, pendidikan dan penelitian serta pengabdian bidang kesehatan tahun 2024 di Jawa Barat. Sedangkan misi dari RSB Sartika Asih adalah menyelenggarakan kedokteran dan kepolisian yang unggul, menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang prima dan menyelenggarakan pendidikan dan penelitian serta pengabdian di bidang kesehatan yang berkualitas (Profil RSB Sartika Asih, 2024). Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja pegawai di RSB Sartika Asih dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya terdapat masalah penurunan kinerja. Pegawai yang diteliti adalah PHL dengan beberapa alasan di antaranya, menurut keterangan Staf Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi (Kasubbbag Renmin) pada tahun 2024, diketahui bahwa kinerja PHL RSB Sartika Asih masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pengunjung rumah sakit.

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Hasnah dan Asyari, 2022). Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Posuma dalam Hasnah dan Asyari, 2022), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Sudirjo & Kristanto dalam Hasnah dan Asyari, 2022), motivasi merupakan antusias intrinsik karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Marpaung dalam Hasnah dan Asyari, 2022), dan kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Wibowo dan Putra dalam Hasnah dan Asyari, 2022).

Rendahnya kinerja PHL Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini hasil pra survey tahun 2024 yang dilakukan kepada 30 PHL Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih mengenai 2 faktor penting bagi responden yang memengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil pra survey tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi kerja, yaitu sebesar 40% atau sebanyak 24 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 31,7% atau sebanyak 19 responden. Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas yaitu pemberian kompensasi yang diterima PHL di belum memuaskan, adanya penurunan motivasi kerja

PHL, kurangnya gairah dan semangat kerja PHL yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target waktu yang ditentukan, masih dijumpai adanya PHL yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari para pegawai tersebut dan kurangnya disiplin kerja PHL RSB. Sartika Asih. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan bagaimana kompensasi, motivasi dan kinerja PHL juga seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PHL RSB Sartika Asih secara simultan dan parsial.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen diperlukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dimana di dalamnya dipelajari hal-hal yang meliputi tentang apa yang harus dilakukan, cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Kegiatannya disebut manajing, sedangkan orang yang melakukannya disebut manajer (Terry, G.R dan Leslie, 2019). Menurut George R. Terry dalam bukunya yang berjudul Dasar-dasar Manajemen (2019), definisi manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud nyata. Definisi lain menyebutkan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan dan pengendalian (Daft, R.L 2018). Dari definisi-definisi di atas manajemen dapat diartikan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan UU Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, definisi rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dengan struktur organisasi terdiri dari (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit) terdiri dari Kepala Rumah Sakit atau direktur Rumah Sakit, Unsur pelayanan medis, Unsur keperawatan dan Unsur penunjang medis.

1. Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Clark (Tilaar, 2020) adalah pembayaran yang didasarkan pada kegiatan produksi, asuransi kesehatan dan jaminan sosial. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013) kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawannya. Tujuan dari sistem penghargaan pada sebagian organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas. Kompensasi harus diberikan secara adil dan konsisten untuk memastikan kesetaraan perlakuan dan kepatuhan terhadap hukum.

Clark dalam Tilaar (2020) menyatakan bahwa Kompensasi itu terbagi atas dua dimensi yang terdiri dari Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung dengan uraian sebagai berikut :

a. Kompensasi langsung

Adalah uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, terdiri dari

- 1). Gaji
- 2). Uang transport
- 3). Tunjangan hari raya
- 4). Uang lembur
- 5). Tunjangan langsung lainnya

b. Kompensasi tidak langsung

Adalah manfaat non uang yang diterima karyawan, terdiri dari

- 1). Promosi jabatan
- 2). Penghargaan
- 3). Tunjangan jabatan

2. Motivasi

Menurut Mc Clelland (Ariyah, 2022) motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dilepaskan dan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan dan afiliasi . Sedangkan menurut Angelo Kinicki (2014) motivasi adalah proses psikologis yang memberikan stimulasi dan menyebabkan pada perilaku yang memiliki tujuan. Menurut Fred Luthans (2014) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Untuk mengukur Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi menurut teori David Mc Clelland dalam Sugiarti, E (2023), yaitu :

a. Kebutuhan Pencapaian (*Achievement*):

Kebutuhan ini berkaitan dengan dorongan individu untuk mencapai prestasi yang signifikan dan merasa kompeten dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Individu dengan kebutuhan pencapaian yang tinggi cenderung menetapkan tujuan yang menantang, berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka, dan berorientasi pada pencapaian berdasarkan standar yang objektif. Mereka merasa terdorong oleh rasa pencapaian pribadi dan kepuasan atas prestasi mereka sendiri.

b. Kebutuhan Afiliasi (*Affiliation*):

Kebutuhan ini berkaitan dengan dorongan individu untuk membentuk hubungan sosial yang dekat, memiliki hubungan yang hangat, dan diterima oleh orang lain. Individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung mencari koneksi interpersonal yang positif, bekerja dalam tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif. Mereka merasa terdorong oleh rasa kebersamaan, persahabatan, dan dukungan sosial.

c. Kebutuhan Kekuasaan (*Power*):

Kebutuhan ini berkaitan dengan dorongan individu untuk mempengaruhi orang lain, mengendalikan situasi, dan memperoleh kekuasaan atau pengaruh atas orang lain. Ada dua bentuk kebutuhan kekuasaan, yaitu kebutuhan kekuasaan personal (*personal power*) dan kebutuhan kekuasaan sosial (*social power*). Individu dengan kebutuhan kekuasaan personal cenderung menggunakan kekuasaan untuk tujuan pribadi dan mendominasi orang lain.

Sementara itu, individu dengan kebutuhan kekuasaan sosial cenderung menggunakan kekuasaan untuk kepentingan kolektif dan menciptakan perubahan yang positif dalam lingkungan mereka.

3. Kinerja

Menurut Robbins dalam Erfa (2023) kinerja merupakan akhir yang dicapai individu sebagai hasil dari upaya yang dilakukan untuk pekerjaannya, pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk kinerja yang berkualitas. Definisi lain menurut Luthans, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2014). Kinerja Karyawan adalah hasil secara kuantitas dan kualitas dari perilaku karyawan yang telah memberikan jasanya baik secara positif maupun negatif dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Setio dan Gulo, 2021). Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko dalam Fajarisman, 2023).

Robbins dalam Yuniarti dkk, (2021) menjelaskan terdapat 6 (enam) dimensi kinerja pegawai yang meliputi :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSB. Sartika Asih secara simultan dan parsial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metoda penelitian survey dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian untuk menguji hipotesis dengan cara melakukan pengumpulan data di lapangan atau penelitian verifikatif dengan menggunakan analisa deskriptif. Untuk itu penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2013) Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2013) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian survey dilakukan terhadap sejumlah sample yang diambil dari populasi yang

lebih besar jumlahnya. Data yang dipelajari adalah data dari populasi tersebut. Agar penelitian ini valid, maka jumlah sampel yang diambil harus mewakili populasi obyek yang diteliti. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*.

1. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang dibuat yaitu Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka variabel-variabel penelitian ini adalah :

- a. Variabel Bebas (X)
Variabel bebas (Independen) sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Variabel bebas pada penelitian ini adalah :
 - 1). Kompensasi (X₁)
 - 2). Motivasi Kerja (X₂)
- b. Variabel Terikat (Y)
Variabel terikat (Dependen) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2016). Variabel terikat pada penelitian ini adalah : Kinerja (Y).

2. Sumber Dan Cara Penentuan Data

Sumber data penelitian adalah populasi. Populasi adalah seluruh subjek yang diteliti dan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti (Sahir, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PHL (Pegawai Harian Lepas) RSB Sartika Asih yang berjumlah 315 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 315 orang. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %. Dari rumus slovin tersebut maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 176 pegawai yang akan dijadikan responden.

3. Metode Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala sikap Likert. Pada skala Likert ini responden akan menjawab pernyataan-pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda silang. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun dengan bertingkat yang konsisten.

4. Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai RSB Sartika Asih Bandung

5. Teknik Analisis Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

6. Method Of Successive Interval (MSI)

Dalam analisa statistik parametrik diperlukan skala pengukuran sekurang- kurangnya adalah interval. Sedangkan data dari lapangan seringkali berupa data dengan skala pengukuran ordinal. Agar analisa statistika dapat dilakukan maka data dengan skala ordinal tersebut harus ditransformasikan ke skala interval. Salah satu cara untuk merubah dari skala ordinal menjadi interval adalah *Method of Successive Interval (MSI)*

7. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis merupakan metode analisis data multivariat dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel endogen (akibat) dengan pola bersifat rekursif dan semua variabel dapat diobservasi langsung. Bersifat rekursif artinya, hubungan antar variabel adalah satu arah, tidak ada hubungan yang bersifat resiprokal. Jika dinyatakan A menyebabkan B, maka B tidak dapat menyebabkan A (Supranto, J. dan Limakrisna, N., 2019).

8. Uji Hipotesis

Hipotesis yang sudah dirumuskan kemudian harus diuji. Pengujian ini akan membuktikan H0 atau H1 yang akan diterima. Jika H1 diterima maka H0 ditolak.

HASIL PENELITIAN

1. Kompensasi

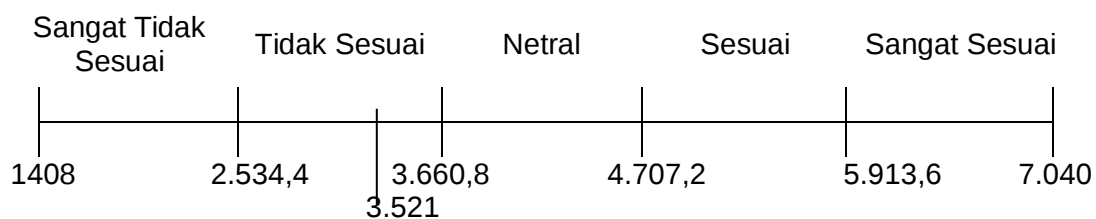
Tabel 1. Rangkuman Variabel Kompensasi PHL RSB. Sartika Asih, 2024 (n=176)

No	Indikator	Skor	Ket.
1.	Gaji yang diterima dengan harapan	408	Dibawah harapan
2.	Tingkat kesesuaian uang transport rutin untuk setiap perjalanan dinas dengan nilai yang dibutuhkan	450	Dibawah Kebutuhan
3.	Tingkat kesesuaian waktu dan jumlah tunjangan hari raya yang diberikan dengan ketentuan	447	Kurang Sesuai
4.	Uang lembur untuk setiap pekerjaan di luar jam kerja.	419	Tidak Sesuai
5.	Tunjangan kesehatan dalam bentuk pelayanan sesuai kebutuhan	443	Kurang Sesuai
6.	Kesempatan mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan prestasi yang dicapai	434	Kurang Sesuai
7.	Pemberian penghargaan atas prestasi kerjanya	466	Netral

8.	Mendapatkan tunjangan jabatan sesuai yang diharapkan	457	Netral
	Jumlah	3.524	
	Rata-rata Skor	440,125	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kompensasi mencapai 3.524. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 8 \times 176 = 7.040$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 8 \times 176 = 1.408$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel kompensasi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 1.126,4 sebagai berikut :



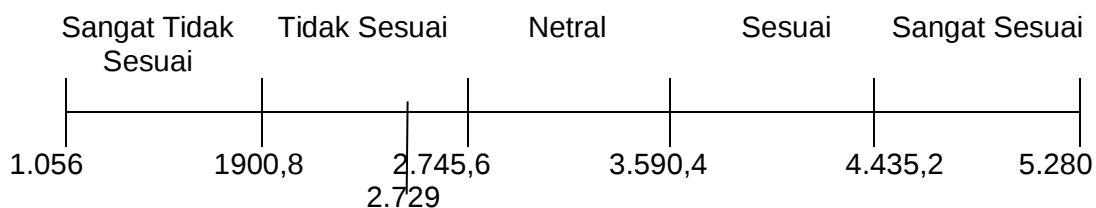
2. Motivasi Kerja

Tabel 2. Rangkuman Variabel Motivasi Kerja PHL RSB. Sartika Asih, 2024 (n=176)

No	Indikator	Skor	Ket.
1.	Penetapan target yang tinggi dalam pekerjaannya,	465	Netral/Ragu
2.	Menyukai tugas yang sulit dan menantang	481	Netral/Ragu
3.	Senang menyukai orang yang dapat bekerja sama dalam tim	457	Netral/Ragu
4.	Mampu berinisiatif untuk memulai percakapan dalam suatu tim kerja	398	Tidak Sesuai
5.	keinginan pendapatnya selalu didengar dan dilaksanakan,	481	Netral/Ragu
6.	kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan apa yang saya inginkanm	447	Kurang Sesuai
	Jumlah	2.729	
	Rata-rata Skor	454,83	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel di atas, skor total nilai kumulatif variabel motivasi kerja mencapai 2.729. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 6 \times 176 = 5.280$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 6 \times 176 = 1.056$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel motivasi kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 844,8 sebagai berikut :



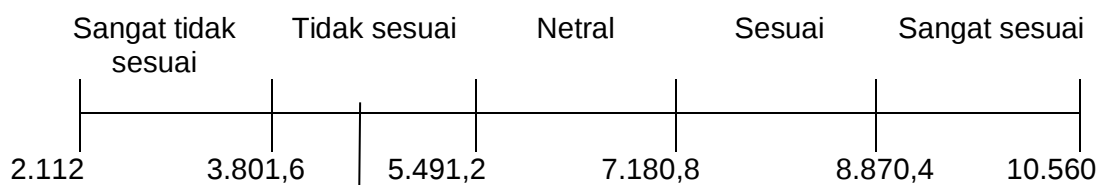
3. Kinerja PHL

Tabel 3. Rangkuman Variabel kinerja PHL RSB. Sartika Asih, 2024 (n=176)

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan	428	Kurang mampu
2.	Kemampuan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	436	Kurang mampu
3.	Kemampuan mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	438	Kurang mampu
4.	Kemampuan bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	432	Menguasai
5.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target	425	Tidak Mampu
6.	Kemampuan lebih cepat lagi menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat selesai sebelum waktu yang ditetapkan	428	Tidak mampu
7.	Biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam menunjang pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan	408	Tidak Sesuai
8.	Kemampuan menghemat pengeluaran biaya yang dibutuhkan untuk fasilitas kerja	450	Tidak Mampu
9.	Pemahaman uraian tugas nya sehingga dapat bekerja tanpa menunggu intruksi atasan	447	Tidak Paham
10	Kemampuan menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya tanpa bantuan siapapun	419	Tidak Setuju
11	Rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan kepadanya	443	Tidak Tanggung Jawab
12	Tidak mempunyai keinginan pindah ke tempat kerja lain	434	Tidak Setuju
	Jumlah	5.188	
	Rata-rata Skor	432,3	

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kinerja mencapai 5.188. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 12 \times 176 = 10.560$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 12 \times 176 = 2112$. Klasifikasi skor jawaban responden variabel kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 1.689,6 sebagai berikut :



4. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja PHL di RSB. Sartika Asih

Tabel 4. Matriks Korelasi Antar Variabel

Correlations		
	X.1	X2
X.1 Pearson Correlation	1	.466**
Sig. (2-tailed)		.000
N	176	176
X2 Pearson Correlation	.466**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	176	176

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel berikut merupakan matrik korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan yang positif antara sesama variabel baik dependen maupun independen.

Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan X1 dan X2 terhadap Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797.347	2	398.674	129.233	.000 ^b
	Residual	533.692	173	3.085		
	Total	1331.040	175			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X.1

Sumber : hasil output SPSS, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $129,233 > F_{tabel}$ sebesar 3,048 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan.

Tabel 6. Coefisients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.211	1.097		3.840	.000
	X.1	.510	.056	.496	9.116	.000
	X2	.369	.049	.406	7.462	.000

a. Dependent Variable: Y

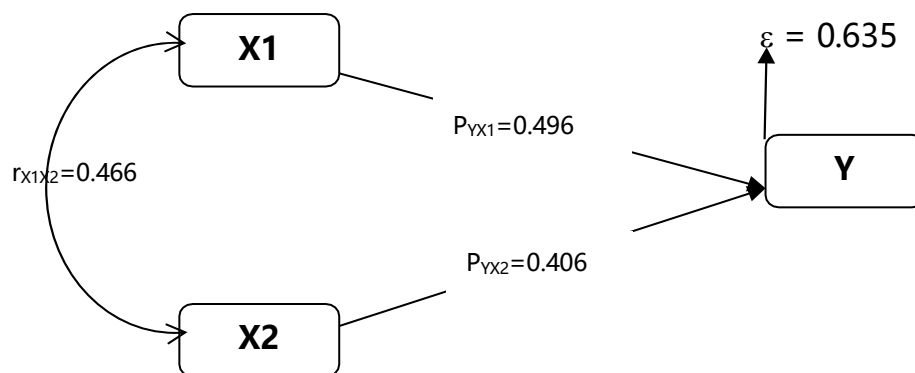
Sumber : hasil output SPSS, 2024

Tabel 7. Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur		t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
PYX ₁	0.496	9.116	1.973	Ho tolak Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai
PYX ₂	0.406	7.462	1.973	Ho tolak Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Sumber : hasil perhitungan SPSS, 2024

Sebagaimana pada tabel di atas, terlihat bahwa kompensasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.496 dengan t_{hitung} sebesar 9.116 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.973$, daripada motivasi kerja sebesar 0.406 dengan t_{hitung} sebesar 7.462 dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.973$, serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Diagram Kausal Antara Kompensasi (X₁), Motivasi kerja (X₂) dan Kinerja pegawai (Y)

Tabel 8. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X1	Pengaruh langsung ke Y	0.246	24,6
	Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y	0.0938	9,38
Jumlah		0.3398	33,98

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS, 2024

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 24,6% dengan koefisien t_{hitung} sebesar 9.116 sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.973$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta tidak langsung melalui variabel motivasi kerja sebesar 9,38%. Sedangkan kontribusi kompensasi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 33,98%, dapat disimpulkan bahwa kompensasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Pengaruh langsung dan tidak Langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X2	Pengaruh langsung ke Y	0.164	16,4
	Pengaruh tidak langsung melalui X1 ke Y	0.0938	9,38
Jumlah		0.2578	25,78

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS, 2024

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 16,4% dengan koefisien t_{hitung} sebesar 7.462, sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha(0,05) = 1.973$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta tidak langsung melalui variabel kompensasi sebesar 9,38%. Sedangkan kontribusi motivasi organisasi terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 25,78%, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.597	.594	1.756

a. Predictors: (Constant), X2, X.1

Sumber : hasil output SPSS, 2024

Tabel 10. Pengaruh Variabel X1 dan X2 ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel X1 dan X2

Interpretasi Analisis Jalur			
-----------------------------	--	--	--

Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X1, X2 ke Y	0.597	59,7
Pengaruh Diluar X1, X2	0.403	40,3
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Harian Lepas Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih yakni sebesar 59.7%, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, kompetensi, kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja dan pelatihan. Namun apabila dilihat secara parsial kompensasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Kompensasi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor kompensasi, karena faktor kompensasi terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kompensasi dalam arti terbentuknya sikap tergantung pada interaksi antara keadaan atau kondisi lingkungan dari pekerjaan itu sendiri dan dari diri sendiri akan meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan (Librianty dalam Rahayu, 2022) menjelaskan bahwa apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Setio dan Gulo (2021) dalam penelitiannya bahwa faktor pertama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi oleh rumah sakit terhadap karyawan tentu akan memberikan dampak positif berupa keuntungan, baik untuk rumah sakit maupun karyawan. Salah satu keuntungannya yaitu untuk dapat memberikan karyawan motivasi dalam melakukan pekerjaannya serta mempertahankan karyawan berprestasi. Pada hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajarisman, B dan Nurma, A. (2023), Setio dan Gulo (2021), Tarigan, H.M dan Tarigan A.K (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Dari pernyataan di atas, jelas bahwa gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, tunjangan langsung lainnya, promosi jabatan, penghargaan dan tunjangan jabatan yang merupakan unsur-unsur dari kompensasi merupakan aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, sehingga Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih diharapkan masih harus lebih memperhatikan lagi kompensasi terhadap Pegawai Harian Lepas.

Motivasi kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor motivasi kerja, karena faktor motivasi kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan mengakibatkan makin baik kinerja pegawai, sesuai pendapat Rivai dalam Rahayu (2022), motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan

pendapat Nimran dan Umar dalam Ramadhan (2015), motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil- hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatifnya. Pada hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima, Hildayanti, S.K. dan Wulandari, T. (2023) dan Novitasari, N. (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih ternyata masih kurang terutama pada unsur kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan apa yang saya inginkan dan kemampuan berinisiatif untuk memulai percakapan dalam suatu tim.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, bahwa secara simultan variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja hal ini dapat dipahami karena kompensasi dan motivasi kerja saling mempengaruhi dalam kontribusi pencapaian kinerja dengan posisi aspek kompensasi lebih dominan sedangkan motivasi kerja sangat bergantung terhadap upaya simultan dengan kompensasi. Secara keseluruhan kinerja pegawai harian Lepas Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih dipandang kurang baik, diantaranya kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan, kemampuan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, kemampuan mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, kemampuan bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target, kemampuan lebih cepat lagi menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat selesai sebelum waktu yang ditetapkan, biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam menunjang pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan, kemampuan menghemat pengeluaran biaya yang dibutuhkan untuk fasilitas kerja, pemahaman uraian tugasnya sehingga dapat bekerja tanpa menunggu intruksi atasan, kemampuan menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya tanpa bantuan siapapun dan rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja pegawai yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya kompensasi serta sesuai motivasi kerja tersebut, sehingga semakin baik kompensasi dan motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya peningkatan faktor kompensasi dan motivasi kerja, karena kompensasi dan motivasi kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja, hal ini sesuai pendapat Hasnah dan Asyari (2022) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi yang merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan, kepemimpinan dimana kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan dan motivasi yang merupakan antusias intrinsik karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya peningkatan faktor kompensasi dan motivasi kerja, karena kompensasi dan motivasi kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja. Pada hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, M.D. dan Fitri, M.A (2022), Rahayu. S (2022), Andara, A.M. (2021) dan Ramadhan (2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Gambaran ini telah menjawab pula hipotesis penelitian secara utuh yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Harian Lepas di lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih ternyata masih kurang optimal, diantaranya pada unsur Gaji yang diterima masih dibawah harapan, tingkat kesesuaian uang transport rutin untuk setiap perjalanan dinas dengan nilai yang dibutuhkan, tingkat kesesuaian waktu dan jumlah tunjangan hari raya yang diberikan dengan ketentuan, uang lembur untuk setiap pekerjaan di luar jam kerja, tunjangan kesehatan dalam bentuk pelayanan sesuai kebutuhan, kesempatan mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan prestasi yang dicapai masih kurang sesuai.
2. Motivasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih ternyata masih kurang pada unsur kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan apa yang saya inginkan dan kemampuan berinisiatif untuk memulai percakapan dalam suatu tim.
3. Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih ternyata masih kurang pada unsur kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur organisasi, kemampuan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, kemampuan mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, kemampuan bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan organisasi, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target, kemampuan lebih cepat lagi menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat selesai sebelum waktu yang ditetapkan, biaya yang dikeluarkan organisasi dalam menunjang pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan, kemampuan menghemat pengeluaran biaya yang dibutuhkan untuk fasilitas kerja, pemahaman uraian tugas nya sehingga dapat bekerja tanpa menunggu intruksi atasan, kemampuan menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya tanpa bantuan siapapun, rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan tidak mempunyai keinginan pindah ke tempat kerja lain.
4. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Harian Lepas di Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih. Namun secara parsial kompensasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada motivasi kerja. Dan secara parsial, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila kompensasi yang dimiliki pegawai tepat, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
 - b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja terhadap organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih untuk meningkatkan kinerja pegawai. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Kompensasi secara keseluruhan harus ditingkatkan terutama gaji yang diterima, uang lembur dan promosi jabatan. Pelaksanaan tugas tanpa didukung dengan kompensasi yang sesuai akan menghasilkan kinerja pegawai yang tidak optimal. Oleh karena itu untuk mengatasi hal - hal tersebut sebaiknya pihak manajemen memberikan pertimbangan kenaikan kompensasi secara berkala.
2. Motivasi secara keseluruhan harus ditingkatkan, terutama kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan dan mampu berinisiatif untuk memulai percakapan

dalam suatu tim kerja. Motivasi merupakan suatu yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu unsur-unsur motivasi harus diperhatikan dan lebih ditingkatkan lagi.

3. Kinerja pegawai secara keseluruhan harus ditingkatkan terutama kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur perusahaan, bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, lebih cepat lagi menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat selesai sebelum waktu yang ditetapkan, menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya tanpa bantuan siapapun dan biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam menunjang pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan.
4. Karena kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja, menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih utamakan memperbaiki kompensasi.
5. Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan terhadap variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain kompensasi dan motivasi kerja seperti kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan penghargaan, tingkat stress dan beban kerja, hubungan antar pegawai dan lain - lain.

EFERENCE

DAFTAR PUSTAKA

- Amruddin dkk. (2022), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Sukoharjo : CV. Pradina Pustaka
- Andara, A.M. (2021), *The Effect Of Work Compensation And Motivation Toward Employee Performance In Krakatau Medika Hospital In Cilegon*, Amal Insani (Indonesian Multidiscipline Of Social Journal), Vol, 1, Issue, 2 Oktober 2021 : 104-114
- Ariyah, N. (2022), *Pemotivasian menurut teori Mc Clelland*, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Januari 2022
- Daft, R.L (2018), *Era Baru Manajemen* (2018), edisi ke 9, buku 1, Jakarta : Salemba Empat
- Erfa, R.K., Wahidi, K.R., Aida, M. (2023), *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B di Tegal*, Journal of Hospital Management, Vol.6, No.01, Maret 2023 : 47-60
- Fajarisman, B dan Nurma, A. (2023), *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi & Mulut Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)*, Jurnal Ilmiah Manajemen,, Vol. 9, No. 1, Juni 2023 : 1-23
- Gunarto, M. *Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan Method Of Successive Interval (MSI)*, <https://www.researchgate.net/publication/315895857>
- Hasnah, F., Asyari, D.P. (2022), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review*, Jurnal Kesehatan Jompa, Vol. 1, No. 1, Juni 2022 :89-97
- Herzberg Theory, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/herzberg-theory>
diakses pada tanggal 30 Agustus 2024 pukul 20.30
- Indrawan, R. dan Yaniawati, P. (2014), *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan dan Pendidikan*, Bandung : PT. Refika Aditama

Kebutuhan Dasar Manusia, <https://www.vroque.co/post/maslow-s-hierarchy-of-needs-5-kebutuhan-dasar-manusia> diakses pada tanggal 30 Agustus 2024 pukul 20.05

Kreiner, R. Dan Kinicki, A. (2014), *Perilaku Organisasi*, edisi ke 9, Jakarta : Salemba Empat
Kusnadi, E.W., Abdillah, M.R. dan Rahmat, A (2022), *Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory*, Jurnal Daya Saing Vol. 8, No. 2, Juni 2022) : 214-223

Luthans, F (2014), *Perilaku Organisasi*, edisi 10, Yogyakarta : ANDI
Management Theory, <https://www.timetoast.com/timelines/scientific-management-theory> diakses pada tanggal 30 Agustus 2024 pukul 20.15

Mc Clellands theory, <https://gitmind.com/mcclellands-theory.html> diakses pada tanggal 30 Agustus 2024 pukul 20.18

Moorhead, G., Griffin, R.W. (2013), *Perilaku Organisasi : Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, edisi 9, Jakarta : Salemba Empat

Novitasari, N. (2019, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 19, No. 1, Februari 2019 : 179-182

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2021 tentang Bidang Perumhaskitan

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Bhayangkara Kepolisian Negara Republik Indonesia

Rahayu. S (2022), *Hubungan Motivasi Kompensasi Dengan Kinerja Perawat (The Relationship of Compensation Motivation with Nurse Performance)*, Dohara Publisher Open Access Journal Vol. 01, No.09, April 2022 : 342-348 3

Ramadhan, Gustopo dan Vitasari (2021), *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang)*, Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri, Vol. 1, No. 2, Agustus 2015 : 36-41 10

Rima, Hildayanti, S.K. dan Wulandari, T. (2023), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang*, Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, Vol. 4, No.3, Juli 2023 : 213-222 2

Robbins, S.P. and Coulter, M.J (2016), *Manajemen*, edisi ke 13, jilid 1, Jakarta : Erlangga

Sahir, S.H. (2021), *Metodologi Penelitian*, cetakan 1, Yogyakarta : KBM

Sanjaya, M.D. dan Fitri, M.A (2022), *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer Pada Rumah Sakit Umum Daerah Rejang Lebong*, Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), Vol. 3, No. 2, Juli 2022 : 232-243

Setio dan Gulo (2021), *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di Bekasi*, E-Jurnal Manajemen TSM, Vol. 1, No. 4, Desember 2021 : 135-142 6

Sugiarti, E. (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*, Bekasi : PT Dewangga Energi Internasional

- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*, cetakan ke 23, Bandung : CV. Alfabeta.
- Supranto, J., Limakrisna, N. (2019), *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*
- Tarigan, H.M dan Tarigan A.K (2020), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya*, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4, No. 1, 2020 : 663-667
- Terry, G.R (2019), *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Tilaar, A.F.D dan Patmarina, H. (2020), *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Layanan Rumah Sakit Natar Medika (Effect Of Compensation And Motivation To Work The Service Of Hospital Natar Medika)*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 11, No. 1, Oktober 2020 : 63-76
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2023 tentang Kesehatan
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M.A.N., dkk. (2021), *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*, Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung
- Zulkifli.Z, (2015), *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuntitatif : Petunjuk Praktis untuk penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Deepublish