**NASKAH ARTIKEL JURNAL**

**Oleh:**

**FARIDHA RULYA HERDIYANTI**

**NPM: 178 020 079**



**PROGRAM MAGISTER**

**MANAGEMEN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2020**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT**

**DI RS TK II MOH RIDWAN MEURAKSA JAKARTA**

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPENSATION AGAINST MOTIVATION AND ITS IMPACT ON NURSE PERFORMANCE IN RS TK II MOH RIDWAN MEURAKSA JAKARTA*

**Faridha Rulya Herdiyanti**

Program Studi Manajemen, Manajemen Administrasi Rumah Sakit,

Fakultas Pasca Sarjana Universitas Pasundan, Bandung

JL. Sumatera No. 41

[\*faridharulya@gmail.com](mailto:*faridharulya@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian dilatar belakangi dengan masalah belum optimalnya kinerja perawat RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, Indikasi yang menjadi penyebab hal itu adalah beberapa faktor pada variabel budaya organisasi, kompensasi dan pemberian motivasi yang belum terlalu optimal. Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada sampel 121 perawat dengan teknik proporsional random sampling. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS dan dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil pada penelitian ini menyebutkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap pemberian motivasi baik secara parsial maupun simultan dengan presentase kontribusi budaya organisasi terhadap pemberian motivasi sebesar 7,272% dan kompensasi sebesar 34,95% terhadap pemberian motivasi. Selain itu, pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 11,62%.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja perawat, kompensasi, dan pemberian motivasi.

***ABSTRACT***

*This research does due to nurse’s performance of RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta is not optimally yet. Some of indicatios affect to it are low score of organizational behavior, not compensate well, and low score of motivation supporting. This research has to analyze the influence of organizational behavior and compensation on motivation and its effect on nurse’s performance. The data conducted by distributing sample to 121 of nurses used proportionate random sampling. The data processed by SPSS and analyzed by path analysis. Based on data processing the result out that organizational behavior and compensation influence motivation supporting significantly both partially and simultaneously with contribution percentage at 7,272% by organizational behavior and 34,95% by compensation. In other result, motivation supporting influences nurse’s performance significantly by level at 11,62%.*

*Keywords: compensation, organizational behavior, motivation supporting, and nurse’s performance.*

**PENDAHULUAN**

Penyakit jantung dan pembuluh darah (kardiovaskular) kini telah menjadi pembunuh utama di Indonesia, khususnya hipertensi, stroke dan penyakit jantung koroner. Menurut *World Health Organization* (*WHO*), penyakit kardiovaskular merupakan 28% penyebab kematian di negara-negara Asia Pasifik, penyakit ini banyak menyerang golongan usia produktif, terutama di negara berkembang. Pada pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipertensi merupakan suatu penyakit yang sangat berbahaya dan merupakan salah satu masalah kesehatan di negara Indonesia dengan angka kejadian 6,8%.

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja tenaga kesehatan. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta merupakan Rumah Sakit yang memberikan pelayanan bagi Tentara Nasional Indonesia (TNI), Pegawai Negeri Sipil (PNS), masyarakat umum dan masyarakat yang mempunyai asuransi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Setiap jenis perusahaan, besar atau kecil, dari industri manufaktur hingga industri jasa membutuhkan tenaga sumber daya manusia untuk menggerakkan perusahaan, dimulai dari perancangan strategi hingga kepada operasional perusahaan sehari-hari. Pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia dapat membuat perusahaan dapat terus berjalan dan mencapai tujuan organisasinya.

Baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari ketiga kriteria berikut ini (Pfeffer, 2009: 41):

1. *Trait-based criteria*: mengukur dan mengevaluasi apa-apa yang dikerjakan oleh SDM. Kriteria ini bermanfaat untuk menilai:
2. Pengetahuan SDM.
3. Keterampilan SDM
4. *Behavior-based criteria*: mengukur perilaku kerja SDM.
5. keramahan.
6. Tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan dalam pekerjaannya.
7. *Outcome-based criteria*: mengukur dan mengevaluasi hasil kerja SDM berdasarkan:
8. Efektivitas kerja: *doing the right things,* melakukan pekerjaan yang tepat.
9. Efisiensi kerja: *doing the things right,* mencapai output yang diukur dari input yang dicapainya.

Begitu juga dengan Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik agar mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya di purwakarta, khususnya pada bagian-bagian yang berhubungan langsung dengan pasien seperti penjaga keamanan (*security*), *customer service*, dan tenaga medis seperti dokter dan perawat. Selain kegunaan untuk meningkatkan daya saing, peningkatan kualitas juga akan berdampak terhadap peningkatan kesehatan masyarakat, khususnya di daerah Jakarta Timur yang membutuhkan akses kesehatan yang baik.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi seerta dampaknya kepada kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah jantung bagi setiap perusahaan (Kossivi, Xu, & Kalgora, 2016: 261). Persaingan yang sengit akan meningkatkan ketergantungan kepada SDM berkualitas. SDM yang berkualitas membutuhkan pengelolaan yang baik dari perusahaan (Das & Baruah, 2013: 8) dan (Kossivi, Xu, & Kalgora, 2016: 261). Proses dalam pengelolaan sumber manusia meliputi perekrutan, pemeliharaan karyawan, evaluasi kinerja, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Kegiatan dalam perekrutan bertujuan untuk mengambil calon karyawan yang dibutuhkan sesuai kriteria perusahaan, dalam kegiataan pemeliharaan terdapat berbagai macam dimulai pengembangan karir, formulasi dalam pengupahan, kehidupan pribadi-kerja yang berimbang (*work-life balance*), kepemimpinan, lingkungan kerja, otonomi, dan pelatihan (Kossivi, Xu, & Kalgora, 2016: 263). Selanjutnya perusahaan melakukan evaluasi terhadap karyawan tersebut, apakah karyawan tersebut layak untuk dipertahankan, dinaikkan jabatannya, didemosi, dimutasi, atau dipecat. Dapat dilihat bahwa tugas dan kegiatan dalam manajemen SDM sangat luas, meliputi hubungan perusahaan dengan berbagai manusia dengan berbagai kepentingan dengan perusahaan.

**Budaya Organisasi**

Terdapat perbebatan mengenai budaya organisasi dalam kalangan ilmuwan, yaitu ada yang menganggap ‘*organization is a culture’* dan ‘*organization has culture’¸* dikutip dari Smircich dalam Sopiah (2010: 127). Budaya organisasi merupakan tata nilai yang menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam suatu perusahaan. Banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari akan pentingnya perhatian kepada budaya organisasi. Dimensi budaya organisasi menurut Luthans dalam Sopiah (2010: 129) adalah:

1. Aturan-aturan perilaku: meliputi bahasa, terminology, dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma: standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu.
3. Nilai-nilai dominan: nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota.
4. Filosofi: kebijakan yang dipercaya oleh organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya.
5. Peraturan-peraturan: aturan tegas dari organisasi.
6. Iklim organisasi: keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Hofstede dalam Sopiah (2010: 130) dimensi dalam budaya organisasi adalah:

1. Penghindaran atas ketidakpastian: tingkat dimana anggota masyarakat tidak merasa nyaman dengan ketidakpastian dan ambiguitas.
2. Maskulin vs feminisme: kecenderungan perhatian organisasi akan prestasi, kepahlawanan, ketegasan, keberhasilan material, hubungan, kesederhanaan, perhatian pada yang lemah, dan kualitas hidup.
3. Individualisme vs kebersamaan: tingkat individualism dan kebersamaan dalam perusahaan.
4. Jarak kekuasaan: ukuran dimana anggota suatu masyarakat menerima bahwa kekuasaan dalam lembaga atau organisasi tidak didistribusikan secara merata.

**KOMPENSASI**

Pemberian kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis manfaat yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dengan penjelasan sebagai berikut (Rivai: 2007: 360):

1. Kompensasi langsung: imbal balas finansial secara langsung dari kinerja karyawan.
2. Gaji/upah: balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif: imbalan finansial langsung kepada karyawan karena kinerja melebihi standar.
4. Kompensasi tidak langsung: kompensasi tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5. Tunjangan kesehatan: meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan asuransi kesehatan sehingga ketika sakit karyawan tidak mengeluarkan uang.
6. Tunjangan transportasi atau perumahan.

**MOTIVASI KERJA**

Pada dasarnya terdapat tiga karakteristik pokok motivasi yaitu usaha, kemauan, dan arah atau tujuan. Setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan membawa serangkaian harapan yang menjadi dasar motivasi dia dalam bekerja dan perusahaan harus mengenali kebutuhan dan keinginan karyawan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Dalam buku Dr. Sopiah (2008: 173) kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator instrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketiadaan faktor motivasi ekstrinsik. Sehingga *hygiene* diklasifikasikan sebagai motivasi ekstrinsik, sedangkan motivator sebagai motivasi intrinsik dengan rincian dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik (Internal):
2. Pencapaian: *the systems should be seen as incorporating procedural justice (appraisal systems should be transparent and fair) and distributive justice* (*appropriate, adequate and fair differentials in rewards*) (Barren dan Galloway, 2014: 120).
3. Pengakuan: pengakuan akan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2007: 68)
4. Pekerjaan itu sendiri: beban kerja yang didapatkan oleh karyawan (Barren dan Galloway, 2014: 121). Selain itu, ukuran untuk dimensi pekerjaan itu sendiri dapat diukur dari kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan karyawan (Witasari, 2009: 31).
5. Tanggung jawab: *can be seen to be characterized by the ability to choose how to do one’s work; having influence over one’s work; and flexibility in workload decisions* (Kossivi, Xu, dan Kalgora, 2016: 264).
6. Pengembangan diri: *one of the important factors in employee retention is investment on employee training* (Das dan Baruah, 2013: 11).
7. Motivasi Ekstrinsik (Eksternal):
8. Keamanan kerja: *employment features like lifetime employment and seniority system* (Das dan Baruah, 2013: 12).
9. Kondisi pekerjaan: lingkungan dan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh perawat seperti ruang kerja yang baik, lingkungan yang asri dan bersih, dan fasilitas kerja yang memadai (Sari, 2009: 20).
10. Kebijakan organisasi: *generous human resource policies, have a very good chance to satisfy and retain employees* (Das dan Baruah, 2013: 11).
11. Supervisi: *How much the supervision employees want and prefer?* (Barren dan Galloway, 2014: 121)
12. Hubungan dengan rekan kerja: *in context of Team, the positive relation leads to performance* (Barren dan Galloway, 2014: 121).

**Kinerja Karyawan (Perawat)**

Setiap perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja yang prima. Kinerja yang prima artinya karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi kerja yang maksimal kepada perusahaan tempatnya bekerja, tidak terkecuali rumah sakit juga memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik.

Menurut Pfeffer, dkk (2008: 41), dimensi-dimensi dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Trait-based criteria*: mengukur dan mengevaluasi apa-apa yang dikerjakan oleh SDM. kriteria ini bermanfaat untuk menilai:
2. Pengetahuan SDM.
3. Keterampilan SDM
4. *Behavior-based criteria*: mengukur perilaku kerja SDM.
5. Keramahan dalam menangani pasien.
6. Tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan perawat dalam menangani pasien.
7. *Outcome-based criteria*: mengukur dan mengevaluasi hasil kerja SDM. Hasil kerja karyawan dapat dilihat dari (Wibowo, 2016: 164):
8. Efektivitas kerja: *doing the right things,* melakukan pekerjaan yang tepat.
9. Efisiensi kerja: *doing the things right,* mencapai output yang diukur dari input yang dicapainya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang dibahas dengan menggunakan dua jenis penelitian, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian (Kuncoro, 2013: 12). Status subyek terakhir yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, tanggapan responden terhadap budaya kerja di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, tingkat motivasi kerja responden, dan tanggapan responden terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta.

Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang bermaksud untuk menemukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2013: 12). Uji pengaruh yang ingin dilihat adalah pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh budaya kerja beserta kompensasi terhadap kinerja karyawan (*explanatory survey*).

## Tahapan Penelitian

Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penelitian seperti mengidentifikasi masalah, mengidentifikasi variabel, definisi, dan hubungan antar variabel, perumusan hipotesis, metode penelitian untuk membahas pertanyaan penelitian, cara mengumpulkan data, teknik pengambilan data, beserta membuat simpulan dan saran. Tahapan penelitian dapat dilihat lebih rinci sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi fenomena dan masalah yang terdapat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta.
2. Identifikasi variabel, konsep variabel, konstruksi penelitian berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya.
3. Memformulasikan hipotesis berdasarkan teori dan konstruksi penelitian.
4. Menentukan jenis penelitian yang dapat menjadi pedoman membahas perumusan masalah, pengambilan data, dan menganalisis data.
5. Menentukan cara pengambilan data dan instrumen penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berasal dari operasionalisasi variabel, lalu menentukan skala sebagai pilihan jawaban untuk responden.
6. Memilih teknik analisis yang digunakan untuk membahas penelitian.
7. Melakukan *preliminary test* validitas dan reliabilitas terhadap 20 responden agar instrumen penelitian dapat dilanjutkan pada tahap analisis.
8. Melakukan pengolahan data dan analisis data.
9. Menyimpulkan penelitian dan memberikan saran-saran.

**Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden (perawat) terhadap budaya organisasi Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, tanggapan responden (perawat) terhadap kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, motivasi kerja perawat, dan kinerja perawat menggunakan *methods of successive interval*

Uji verifikatif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis jalur.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta**

Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta terletak di Jl Taman Mini I, RT 04 RW 02, Pinang Ranti, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur. Rumah Sakit Tk.II Moh Ridwan Meuraksa Jakarta dapat dijangkau dengan mudah menggunakan roda 2 ataupun roda 4, baik kendaraan pribadi maun umum.

#### Tanggapan Perawat Tentang Budaya Organisasi di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta

| **Budaya Organisasi** | | | | | | |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Indikator** | **Kategori Jawaban** | | | | | **Rata**  **-**  **Rata** |
| **TR** | **JR** | **KD** | **SR** | **SL** |  |
| BO1 | Ketika berhadapan dengan pasien, keluarga pasien dan sesama karyawan, anggota perawat menggunakan etika berbicara | 0 | 4 | 7 | 90 | 20 | 4,04 |
| BO2 | Sopan santun kepada pasien, keluarga pasien, dan sesama karyawan dilakukan oleh anggota perawat | 0 | 0 | 11 | 74 | 36 | 4,21 |
| BO3 | Pakaian yang anggota perawat gunakan tidak sempit dan tampak sopan saat melayani pasien dan keluarga pasien | 0 | 0 | 13 | 38 | 70 | 4,47 |
| **Rata-Rata Dimensi Aturan Perilaku** | | | | | | | **4,24** |
| BO4 | Anggota perawat menghargai keyakinan dan kepercayaan agama pasien, keluarga pasien dan sesama karyawan | 0 | 0 | 18 | 77 | 26 | 4,07 |
| BO5 | Anggota perawat memberi dukungan sosial kepada pasien, keluarga pasien dalam menghadapi kondisi penyakitnya | 0 | 4 | 20 | 69 | 28 | 4,00 |
| **Rata-Rata Dimensi Norma** | | | | | | | **4,03** |
| BO6 | Anggota perawat di RS memiliki tingkat disiplin kerja | 0 | 0 | 11 | 26 | 84 | 4,60 |
| BO7 | Anggota perawat di RS datang tepat waktu saat melakukan absensi | 0 | 0 | 8 | 21 | 92 | 4,69 |
| **Rata-Rata Dimensi Nilai Dominan** | | | | | | | **4,65** |
| BO8 | Rumah sakit memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien, keluarga pasien dan anggota perawat. | 0 | 3 | 31 | 74 | 13 | 3,80 |
| BO9 | Rumah sakit ini mempekerjakan dokter yang berkualitas dalam pelayanan pasien. | 1 | 1 | 6 | 13 | 100 | 4,74 |
| **Rata-Rata Dimensi Filosofi** | | | | | | | **4,27** |
| BO10 | Peraturan rumah sakit tegas terhadap dokter atau anggota perawat yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ada. | 1 | 0 | 17 | 25 | 78 | 4,48 |
| BO11 | Setiap anggota perawat akan mendapatkan hukuman yang sama ketika melanggar peraturan tertentu. | 0 | 5 | 33 | 33 | 50 | 4,06 |
| **Rata-Rata Dimensi Peratutan** | | | | | | | **4,27** |
| BO12 | Anggota perawat dapat berkomunikasi dengan baik sesama anggota perawat yang lain, sehingga tidak menimbulkan konflik. | 0 | 7 | 35 | 48 | 31 | 3,85 |
| BO13 | Rumah sakit memberikan respon yang cepat terhadap setiap keluhan atau komplain dari pasien, keluarga pasien. | 0 | 1 | 23 | 31 | 66 | 4,34 |
| **Rata-Rata Dimensi Iklim Organisasi** | | | | | | | **4,10** |
| **Total** | | | | | | | **25,55** |
| **Rata-Rata Budaya Organisasi/Kriteria** | | | | | | | **4,26/ Sangat Baik** |

Pada survei awal diketahui bahwa tingkat konflik mendapatkan penilaian terendah. Pada hasil yang didapatkan kali ini pun masih terdapat 7 orang responden yang merasa bahwa terdapat konflik dengan menjelekkan rekan kerja.

Namun setelah dilakukan survei lebih lengkap permasalahan yang terdapat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta ditambah dengan penilaian terendah terdapat pada nomor 8 mengenai rumah sakit memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien, keluarga pasien dan anggota perawat. Walaupun penilaian perawat terhadap rumah sakit baik, namun masih terdapat beberapa perawat yang merasa bahwa beberapa anggota rumah sakit masih ada yang memberikan pelayanan yang kurang baik pada saat kunjungan pasien yang meningkat.

**Tanggapan Perawat Tentang Kompensasi di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta**

| **Kompensasi** | | | | | | |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Indikator** | **Kategori Jawaban** | | | | | **Rata**  **-**  **Rata** |
| **TP** | **JR** | **KD** | **SR** | **SL** |  |
| K1 | Gaji yang diberikan rumah sakit memenuhi kebutuhan dasar seperti makan, minum, sandang, dan kebutuhan tempat tinggal (bayar kosan, kontrak rumah, atau mencicil kredit rumah). | 30 | 22 | 35 | 8 | 26 | 2,82 |
| K2 | Gaji yang diberikan rumah sakit cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya | 21 | 22 | 49 | 6 | 23 | 2,90 |
| K3 | Rumah sakit suka memberikan bonus kepada perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. | 34 | 22 | 59 | 5 | 1 | 2,31 |
| **Rata-Rata Dimensi Kompensasi Langsung** | | | | | | | **2,26** |
| K4 | Rumah sakit sangat memperhatikan kesejahteraan perawat dengan memberikan asuransi kesehatan yang memadai. | 38 | 25 | 27 | 15 | 16 | 2,55 |
| K5 | Rumah sakit sangat memperhatikan kesejahteraan perawat dengan memberikan banyak tunjangan seperti tunjangan transport dan tunjangan tempat tinggal. | 60 | 19 | 31 | 6 | 5 | 1,98 |
| **Rata-Rata Dimensi Kompensasi Tidak Langsung** | | | | | | | **2,27** |
| **Total** | | | | | | | **4,58** |
| **Rata-Rata Kompensasi/Kriteria** | | | | | | | **2,29/ Tidak Baik** |

Pada survei awal diketahui bahwa pemberian bonus mendapatkan penilaian terendah. Pada hasil yang didapatkan kali ini pun masih terdapat 34 orang responden yang merasa bahwa rumah sakit tidak pernah memberikan bonus dimana pengeluaran tersebut dikeluarkan sehari-hari untuk keperluan makan, minum, sandang, dan kebutuhan tempat tinggal dimana pengeluaran rutin dikeluarkan sehari-hari.

Namun setelah dilakukan survei lebih lengkap permasalahan yang terdapat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta ditambah dengan penilaian terendah terdapat pada nomor 5 mengenai rumah sakit memberikan tunjangan transport dan tunjangan tempat tinggal.

**Tanggapan Perawat Tentang Motivasi di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta**

| **Pemberian Motivasi** | | | | | | |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Indikator** | **Kategori Jawaban** | | | | | **Rata**  **-**  **Rata** |
| **TP** | **JR** | **KD** | **SR** | **SL** |  |
| M1 | Rumah sakit memberikan kesempatan promosi kepada pekerja yang pantas mendapatkan promosi. | 14 | 25 | 55 | 16 | 11 | 2,88 |
| M2 | Rumah sakit membeda-bedakan dalam memberikan promosi. | 11 | 19 | 54 | 21 | 16 | 3,10 |
| M3 | Rumah sakit memberikan penghargaan kepada perawat yang berprestasi. | 7 | 33 | 59 | 14 | 8 | 2,86 |
| M4 | Atasan saya memberikan pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan baik. | 13 | 18 | 52 | 22 | 16 | 3,08 |
| M5 | Rumah sakit mempunyai jumlah perawat yang memadai sehingga beban kerja saya tidak terlalu tinggi. | 29 | 35 | 28 | 23 | 6 | 2,52 |
| M6 | Setiap jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sangat sesuai dengan kemampuan saya. | 2 | 16 | 22 | 46 | 35 | 3,79 |
| M7 | Saya dan rekan kerja saya memiliki panggilan hati untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. | 0 | 12 | 19 | 41 | 49 | 4,05 |
| M8 | Rekan kerja saya tidak melalaikan tugas dan tanggung jawabnya. | 16 | 9 | 44 | 35 | 17 | 3,23 |
| M9 | Rumah sakit memberikan pelatihan rutin kepada para perawat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat. | 10 | 21 | 62 | 14 | 14 | 3,01 |
| **Rata-Rata Dimensi Motivasi Intrinsik** | | | | | | | **3,17** |
| M10 | Saya yakin dengan citra Rumah Sakit ini yang baik di masyarakat, akan membuat Rumah Sakit ini tetap ada dan dibutuhkan oleh masyarakat. | 3 | 0 | 13 | 48 | 57 | 4,29 |
| M11 | Saya merasa senang bila diberikan tugas melebihi standar yang ada. | 35 | 6 | 7 | 24 | 49 | 3,38 |
| M12 | Sistem Rumah Sakit ini sangat menghargai perawat atau karyawan lain yang telah bekerja dengan lama. | 9 | 6 | 53 | 28 | 25 | 3,45 |
| M13 | Ruang kerja yang bersih dapat memberikan kepuasan kerja bagi saya. | 0 | 0 | 6 | 42 | 73 | 4,55 |
| M14 | Kondisi lingkungan kerja yang asri, hijau dan bebas polusi dapat memberikan kepuasan kerja bagi saya. | 0 | 1 | 8 | 43 | 69 | 4,49 |
| M15 | Kebijakan yang dibuat oleh Rumah Sakit selalu memperhatikan kepentingan perawat. | 8 | 7 | 58 | 26 | 22 | 3,39 |
| M16 | Saya merasa tidak adanya kesempatan untuk mendiskusikan tentang masalah-masalah pekerjaan keperawatan sesuai yang saya pikirkan kepada atasan saya. | 15 | 9 | 30 | 41 | 26 | 3,45 |
| M17 | Atasan saya mengawasi pekerjaan yang saya lakukan terlalu ketat. | 28 | 15 | 50 | 16 | 12 | 2,74 |
| M18 | Selama saya bekerja pada Rumah Sakit ini, rekan kerja saya selalu memperlakukan saya dengan baik. | 0 | 2 | 26 | 37 | 56 | 4,21 |
| M19 | Rekan kerja saya menjatuhkan saya di belakang saya kepada atasan saya. | 7 | 12 | 39 | 26 | 37 | 3,61 |
| **Rata-Rata Dimensi Motivasi Ekstrinsik** | | | | | | | **3,76** |
| **Total** | | | | | | | **6,93** |
| **Rata-Rata Motivasi/Kriteria** | | | | | | | **3,46/ Baik** |

Pada survei awal yang dilakukan di bab 1, nilai terendah dari indikator pemberian motivasi adalah nomor 17 mengenai atasan yang mengawasi terlalu ketat. Tujuan dari dokter mengawasi perawat ketat terutama dalam pemberian makanan kepada pasien sesuai dengan kondisi yang dialami. Tapi menurut beberapa perawat hal tersebut kadang terlalu berlebihan dan membuat perawat kurang nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal penyampaian yang terlalu keras di depan pasien sehingga membuat perawat menjadi malu.

Namun setelah dilakukan survei lebih lengkap permasalahan yang terdapat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta ditambah dengan penilaian terendah terdapat pada nomor 5 mengenai rumah sakit mempunyai jumlah perawat yang memadai sehingga beban kerja saya tidak terlalu tinggi. RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta merupakan rumah sakit tipe B, dimana menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2004 meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, rawat khusus dan penunjang medis. Untuk rumah sakit bertipe A dan B memiliki jumlah kebutuhan tenaga perawat yang sama, yaitu berdasarkan jumlah tempat tidur yang tersedia. Sedangkan RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta memiliki 240 tempat tidur sedangkan total perawat rawat inap 112. Maka beban kerja yang dimiliki perawat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta terlalu tinggi.

**Tanggapan Tentang Kinerja Perawat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta**

| **Kinerja Perawat** | | | | | | |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Indikator** | **Kategori Jawaban** | | | | | **Rata**  **-**  **Rata** |
| **TP** | **JR** | **KD** | **SR** | **SL** |  |
| Ki1 | Di mata perawat yang lain, saya dinilai mempunyai pengetahuan yang luas mengenai medis dan merawat pasien. | 4 | 16 | 30 | 47 | 24 | 3,59 |
| Ki2 | Di mata perawat yang lain, saya dinilai sangat handal ketika merawat pasien. | 5 | 6 | 42 | 47 | 21 | 3,60 |
| **Rata-Rata Dimensi *Traitr-Based Criteria*** | | | | | | | **3,60** |
| Ki3 | Saya merasa sudah sangat ramah ketika merawat pasien. | 0 | 0 | 17 | 28 | 76 | 4,49 |
| Ki4 | Saya secara nyata bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. | 0 | 0 | 8 | 36 | 77 | 4,57 |
| **Rata-Rata Dimensi *Behavior-Based Criteria*** | | | | | | | **4,53** |
| Ki5 | Saya tidak pernah mengalami kendala ketika menggunakan peralatan rumah sakit ketika merawat pasien. | 7 | 10 | 52 | 29 | 23 | 3,42 |
| Ki6 | Saya mampu menangani pasien sesuai Standard Operational Procedure Rumah Sakit. | 0 | 0 | 17 | 43 | 61 | 4,36 |
| Ki7 | Saya mampu menangani pasien dengan cepat, tanpa menghabiskan banyak waktu. | 0 | 2 | 17 | 53 | 49 | 4,23 |
| **Rata-Rata Dimensi *Outcome-Based Criteria*** | | | | | | | **4,01** |
| **Total** | | | | | | | **12,13** |
| **Rata-Rata Kinerja Perawat/Kriteria** | | | | | | | **4,04/ Baik** |

Pada survei awal diketahui bahwa penilaian responden terhadap kinerja yang terendah terletak pada dimensi *trait-based criteria.* Hal tersebut sejalan setelah dilakukan penelitian lebih mendalam di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta dimana dimensi yang mendapatkan penilaian terendah adalah dimensi *trait-based criteria.*

Jika dilihat per indikator maka penilaian responden terendah terdapat pada nomor 1 mengenai pengetahuan yang luas dalam merawat pasien terutama dalam memberikan diagnosis serta makanan yang sesuai dengan kebutuhan pasien, khususnya pada perawat-perawat yang belum berpengalaman, salah satu contohnya adalah memberikan teh manis ataupun yang mengandung gula kepada pasien yang menderita penyakit kanker. Padahal seperti yang diketahui dalam dunia medis, pada pasien penderita kanker, gula yang dikonsumsi dapat berubah menjadi asam laktat yang bersifat racun di dalam tubuh sehingga mengurangi secara signifikan konsumsi gula sangatlah dianjurkan.

dalam tubuh sehingga mengurangi secara signifikan konsumsi gula sangatlah dianjurkan.

**Analisis Verifikatif**

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah: 1). Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi perawat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, 2). Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi perawat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, 3) terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi perawat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, 4). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RS Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta.

#### Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

0,261

0,303

0,278

0,595

0,799

Kinerja Perawat (Z)

0,080

0,578

Motivasi (Y)

Budaya Organisasi (X1)

Kompensasi (X2)

-0,028

**Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan di atas diketahui bahwa tanpa pelibatan variabel lain, seperti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tanpa melibatkan variabel lain atau pengaruh kompensasi terhadap kinerja tanpa melibatkan variabel lain masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun variabel motivasi memiliki koefisien jalur (beta) lebih kecil dibandingkan dengan koefisien jalur dari budaya organisai maupun kompensasi.

Secara pengujian parsial pengaruh dari motivasi terhadap kinerja adalah tidak signifikan dikarenakan walaupun persentase pengaruhnya paling kecil dibandingkan dengan pengaruh budaya organisai dan kompensasi. Walaupun berpengaruh secara parsial kecil, namun penambahan variabel motivasi tersebut mampu meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja.

**SIMPULAN**

1. A. Budaya organisasi yang terdapat di Rumah Sakit Tk.II Moh Ridwan Meuraksa Jakarta baik namun belum dikatakan optimal. Pada variabel budaya organisasi, dimensi yang mendapatkan penilaian terendah sehingga penting untuk diperhatikan adalah dimensi norma terutama berkaitan dengan member dukungan sosial dan dimensi filosofi terutama indikator nilai pandangan anggota organisasi dalam memberikan pelayanan.

B. Kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Tk.II Moh Ridwan Meuraksa Jakarta sudah baik namun masih perlu ditingkatkan. Pada variabel kompensasi, dimensi yang mendapatkan penilaian terendah sehingga penting untuk diperhatikan adalah dimensi kompensasi tidak langsung terutama indikator tunjangan transportasi atau perumahan.

C. Motivasi yang terdapat di Rumah Sakit Tk.II Moh Ridwan Meuraksa Jakarta sudah baik namun masih perlu ditingkatkan. Pada variabel motivasi, dimensi yang mendapatkan penilaian terendah sehingga penting untuk diperhatikan adalah dimensi motivasi intrinsik terutama indikator jumlah perawat yang memadai sehingga beban kerja saya tidak terlalu tinggi.

D. Kinerja yang terdapat di Rumah Sakit Tk.II Moh Ridwan Meuraksa Jakarta sudah baik namun masih perlu di tingkatkan. Pada variabel kinerja, dimensi yang mendapatkan penilaian yang terendah sehingga penting untuk diperhatikan adalah dimensi *trait-based criteria* terutama indikator tingkat pengetahuan perawat.

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap pemberian motivasi dengan presentase konstribusi yaitu sebesar 7,272% dan hasil t-hitung 3,974 > t-tabelnya 1,98.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap pemberian motivasi dengan presentase konstribusi yaitu sebesar 34,95% dan hasil t-hitung 8,501 > t-tabelnya 1,98.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan presentase konstribusi yaitu sebesar 7,1% dan hasil t-hitung 2,965 > t-tabelnya 1,98.
4. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan presentase konstribusi yaitu sebesar 10,4% dan hasil t-hitung 2,885 > t-tabelnya 1,98.
5. Secara simultan, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap pemberian motivasi dengan presentase konstribusi yaitu sebesar 42,2%
6. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan total pengaruh 0,6% dan hasil t-hitung 0,737 < t-tabelnya 1,98.
7. Pada analisis tambahan didapatkan apabila kompensasi dimasukkan kedalam penilaian motivasi ekstrinsik akan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan total pengaruh 11,62% dan hasil t-hitung 3,757 > t-tabelnya 1,98.

**SARAN**

1. Bagi Rumah Sakit Tk.II Moh Ridwan Meuraksa Jakarta: walaupun penilaian umum perawat baik terhadap budaya organisasi, kompensasi, pemberian motivasi dan kinerja, namun belum dikatakan optimal sehingga beberapa hal sebaiknya diperhatikan, terutama pada dimensi-dimensi yang memiliki nilai yang kecil seperti dimensi norma dimana pihak rumah sakit diharuskan membuat dukungan sosial kepada pasien dalam bentuk pemberian informasi ataupun materi mengenai penyakitnya; dimensi filosofi dimana pihak rumah sakit diharuskan membuat budaya dalam memberikan pelayanan; dimensi kompensasi tidak langsung dengan memberikan bantuan alat transportasi untuk antar jemput perawat dan karywan lain serta membangunkan mess untuk digunakan bagi perawat dan karyawan lain; dimensi motivasi instrinsik dengan menambah jumlah perawat sehingga beban kerja perawat berkurang.
2. Bagi penelitian selanjutnya: membandingkan penilaian responden terhadap budaya organisasi, kompensasi, dan pemberian motivasi dengan harapan responden terhadap budaya organisasi, kompensasi dan pemberian motivasinya. Selain itu, saran lainnya adalah meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja perawat seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja, kondisi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

# DAFTAR PUSTAKA

Ahmad AM, (2010), Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4 (2), 84-92.

Ariyani, I., Haerani, S., Maupa, H., dan Taba, M. I, (2016), The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Working Climate on the Performance of Nurses through Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in the Private Hospitals in Jakarta, Indonesia, Scientific Research Journal , 4 (7), 15-30.

Azizolah, Hajipour, R., & Mahdi, S, (2014), The Correlation Between Justice and Organizational Citizenship Behavior and Organizational Identity Among Nurses. Glob J Health Sci , 2 (2), 252-260.

Chatab, dan Nevizond, (2007), Profil Budaya Organisasi, Alfabeta: Bandung.

Chyntia NK, Elly LS, Rosdiana N, (2015), Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Melalui Motivasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon, Naskah Publikasi, Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, 1-11.

Das, B. L., & Baruah, M, (2013), Employee Retention, IOSR Journal of Business and Management , 14 (2), 8-16.

Deni WP, Wasis, (2018), Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, 1 (1), 1-12.

Destria E, (2014), Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat di RSUD DR. Moewardi Surakarta, Naskah Publikasi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 1-11.

Dwi WJ, (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Semen Gresik, Skripsi, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik: Gresik.

Eka S, Dirdjo MM, (2018), Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Insta;asi Rawat Inap Public (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Skripsi, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ilmu Kesehatan dan Farmasi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Ernita S, (2018), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancag Kuning Pekanbaru, JOM FISIP, 5 (1), 1-15.

Ferdinan ST, Mndey SL, Rattu AJM, (2017), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara, Jurnal EMBA, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 5 (3), September, 3744-3753.

Floria VI, Sri R, dan Soedarto S, (2018), Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TK II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta, Jurnal Managemen dan Administrasi Rumah Sakit, Vol 2 (1), 34-48

Haerul AAM, (2013), Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Sinjai, Skripsi, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar: Makasar.

Hartati DW, (2015), Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sragen, Surakarta, Jurnal Khasanah Ilmu, Vol 6 (2), 11-20.

Hasibuan, M, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrawan, R., dan Yaniawati, P, (2016), Metodologi Penelitian, Bandung: Refika Aditama.

Iqbal M, Agritubella SM, (2017), Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap RS Pekanbaru Medical Center, Jurnal Endurance, 2 (3), Oktober 2017, 285-293.

Johantara, (2014), Hubungan Industrial. Diunduh 03 Agustus, 2019, from Web Unair: <http://johantara-fpsi10.web.unair.ac.id/artikel_detail-99009-Umum-Hubungan%20Industrial.html>

Kossivi, B., Xu, M., dan Kalgora, B, (2016), Study on Determining Factors on Employee Retention, Open Journal of Social Sciences (4), 261-268.

Kuncoro, M, (2013), Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis, Jakarta: Erlangga.

Latan, H., dan Temalagi, S, (2013), Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0, Bandung: Alfabeta.

Luthfi AA, Nurhardjo B, Syaharudin M, (2016), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ), 1-5.

Mada AW, Yanuar SP, (2016), Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga, Naskah Publikasi, STIE AMA Salatiga, Vol 19 (17), Juli, 1-20.

Madhani, P, (2014), Aligning Compensation Systems With Organization Culture, Sage Journals , 46 (2), 103-115.

Mangkunegara, A. P, (2008), Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Marpaung, M, (2014), Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, Jurnal Ilmiah WIDYA , 2 (1).

Maulana S, Wijasa IGK, (2016), Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera pada Tahun 2016, Naskah Publikasi, Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Esa Unggul.

Minor, A (2013), Compensation as a Construct for Employee Motivation in Healthcare, Americal Journal of Management, 13 (1), 108-111.

Oktasari DP, Winda W, Aditya F, (2018), Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cengkareng, Jurnal Imliah Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Vol 4 (2), Juli, 152-171.

Pfeffer, J., dkk, (2008), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*,* Amara Books: Yogyakarta.

Priyatno, D, (2012), Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS, Bandung: Andi.

Rafi JK, (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, Skripsi, Tidak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.

Ramadhan S, Gustopo D, Vitasari P, (2015), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang), Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri, Institut Teknologi Nasional Malang, Vol 1(2), Agustus, 36-41.

Rivai, V, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Depok: Raja Grafindo Persada.

Robbins SP, Judge TA, (2018), Perilaku Organisasi, Edisi 16, Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Jakarta: Salemba Empat.

Ruhana, I, (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Portal Garuda , 1-10.

Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A., dan Khan, M. I, (2012), Synthesizing the Theories of Job Satisfaction Across the Cultural/Attitudinal Dimentions, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business , 3 (9), 1382-1396.

Samsudin, S, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Pustaka Setia.

Sari, R. N, (2016), Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Merek Produk Terhadap Konsumen pada Giant Hypermarket Mall Samarinda Central Plaza di Samarinda, e-Journal Administrasi Bisnis , 4 (4), 1113-1116.

Setiawan, B, (2015), Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta: Andi.

Shalahuddin, A., dan Marpaung, P. B, (2014), Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan *, 7* (1), 53-65.

Sopiah, (2010), Perilaku Organisasi*,* Yogyakarta: Andi.

Sugiyono, (2012), Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta.

Suryadi, (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *The 7thUniversity Research Colloqium 2018,*STIKES PKU Muhammadiyah Surakarta, 122-134.

Ulfa, M., Rahardjo, K., dan Ruhana, I, (2013), Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis , 1-11.

Wibowo, (2016), Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.

Zainaro MA, Isnainy UCAS, Furqoni PD, Wati K, (2017), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017, Jurnal Holistik, 11 (4), Oktober 2017, 209-215.