

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di RS Hasan Sadikin Bandung

Oleh
Muhammad Daffa Husniatama

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja, serta dampaknya pada kinerja perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. Dalam menghadapi tuntutan pelayanan kesehatan yang kompleks, pengelolaan sumber daya manusia menjadi krusial. Metode kuantitatif dengan analisis jalur digunakan pada 90 perawat rawat inap. Hasil deskriptif menunjukkan persepsi "Cukup Baik Menuju Baik" pada budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat, namun terdapat area yang memerlukan peningkatan pada setiap variabel. Analisis verifikatif menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung sebesar 14,24% terhadap motivasi kerja, sementara kompensasi memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan sebesar 29,65%. Pengaruh simultan budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja mencapai 70,6%. Lebih lanjut, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh sangat kuat sebesar 74,4% terhadap kinerja perawat. Temuan ini menggarisbawahi peran signifikan kompensasi sebagai faktor pendorong motivasi yang paling kuat, yang pada gilirannya sangat menentukan kinerja perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk memprioritaskan evaluasi dan peningkatan sistem kompensasi serta terus memperkuat budaya organisasi dan program motivasi untuk meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Indonesia.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Analisis Jalur

Abstract

This study analyzes the influence of organizational culture and compensation on work motivation, as well as their impact on nurses' performance at Dr. Hasan Sadikin General Hospital, Bandung. In facing the demands of increasingly complex healthcare services, human resource management becomes crucial. A quantitative method with path analysis was applied to 90 inpatient nurses. Descriptive results indicate a perception of "Fairly Good Towards Good" for organizational culture, compensation, work motivation, and nurses' performance; however, there are areas within each variable that still require improvement. Verificative analysis shows that organizational culture has a direct effect of 14.24% on work motivation, while compensation has a more dominant direct effect of 29.65%. The simultaneous effect of organizational culture and compensation on work motivation reaches 70.6%. Furthermore, work motivation is proven to have a very strong effect of 74.4% on nurses' performance. These findings highlight the significant role of compensation as the strongest driving factor of motivation, which in turn greatly determines nurses' performance. Therefore, hospital management is advised to prioritize the evaluation and improvement of compensation systems while continuously strengthening organizational culture and motivation programs to sustainably enhance nurses' performance. This study provides empirical contributions to understanding the factors influencing healthcare workers' performance in Indonesia.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Motivation, Nurses' Performance, Path Analysis.

Abstrak

Panalungtikan ieu nganalisis pangaruh budaya organisasi jeung kompensasi kana motivasi gawé, ogé dampakna kana kinerja perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. Dina nyanghareupan tuntutan palayanan kaséhatan anu beuki kompleks, pangelolaan sumber daya manusa jadi kacida pentingna. Méthode kuantitatif kalawan analisis jalur dipaké ka 90 perawat rawat inap. Hasil déskriptif nunjukkeun yén persepsi kana budaya organisasi, kompensasi, motivasi gawé, jeung kinerja perawat aya dina kategori "Cukup Hadé ka Hadé", sanajan masih aya sababaraha widang anu kudu ditingkatkeun dina unggal variabel. Analisis verifikasi nunjukkeun yén budaya organisasi miboga pangaruh langsung 14,24% kana motivasi gawé, sedengkeun kompensasi miboga pangaruh langsung anu leuwih dominan nyaéta 29,65%. Pangaruh babarengan budaya organisasi jeung kompensasi kana motivasi gawé ngahontal 70,6%. Salajengna, motivasi gawé kabuktian miboga pangaruh anu kacida kuatna nyaéta 74,4% kana kinerja perawat. Hasil ieu negeskeun yén kompensasi mangrupa faktor pangdorong motivasi anu pangkuatna, anu saterusna pisan nangtukeun kinerja perawat. Ku kituna, manajemen rumah sakit disarankeun pikeun mprioritaskan évaluasi jeung paningkatan sistem kompensasi, sarta terus nguatkeun budaya organisasi jeung program motivasi pikeun ningkatkeun kinerja perawat sacara berkelanjutan. Panalungtikan ieu méré kontribusi empiris kana pamahaman faktor-faktor anu mangaruhan kinerja tanaga kaséhatan di Indonesia.

Kecap Konci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Gawé, Kinerja Perawat, Analisis Jalur.

I. Pendahuluan

Rumah sakit umum di Indonesia saat ini tengah berada dalam pusaran perubahan yang dinamis, ditandai dengan peningkatan kuantitas dan kompleksitas kebutuhan layanan kesehatan dari masyarakat. Faktor-faktor seperti peningkatan usia harapan hidup, pergeseran pola penyakit dari infeksi ke penyakit kronis (diabetes melitus, penyakit jantung, stroke, gagal ginjal, kanker), serta pertumbuhan populasi urban, menjadikan rumah sakit tidak hanya menangani kasus akut tetapi juga penyakit degeneratif jangka panjang. Kesadaran masyarakat yang kian meningkat juga menuntut pelayanan yang tidak hanya menyembuhkan, tetapi juga cepat, aman, ramah, dan manusiawi. Indonesia sendiri masih menghadapi beban ganda penyakit, yaitu penyakit menular yang belum terkontrol sepenuhnya dan penyakit tidak menular yang terus meningkat, menempatkan rumah sakit umum sebagai fasilitas dengan beban pelayanan paling kompleks. Perkembangan teknologi kedokteran, seperti CT Scan, MRI, ventilator modern, sistem rekam medis elektronik, telemedicine, dan prosedur bedah minimal invasif, menuntut investasi besar dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Rumah sakit yang mampu beradaptasi dengan teknologi cenderung menjadi rujukan utama, sementara yang tidak dapat mengikuti perkembangan berisiko mengalami penurunan kualitas layanan. Permasalahan pembiayaan, khususnya dalam sistem Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui paket INA-CBGs, menuntut efisiensi operasional yang tinggi, seringkali menimbulkan tekanan kerja pada tenaga kesehatan akibat peningkatan volume pasien tanpa peningkatan sumber daya yang seimbang. Di tengah tantangan ini, rumah sakit dituntut menjaga mutu, keselamatan pasien, dan kepuasan masyarakat.

Dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat merupakan garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam. Kinerja perawat sangat menentukan keberhasilan terapi medis, keselamatan pasien, dan citra rumah sakit. Tingginya jumlah pasien, jam kerja bergilir, risiko infeksi, dan tekanan emosional dapat menyebabkan kelelahan kerja. Kondisi ini, jika tidak didukung budaya organisasi positif dan sistem kompensasi adil, dapat memicu kejenuhan, penurunan motivasi, dan kualitas pelayanan yang menurun. Budaya organisasi berperan dalam membentuk pola komunikasi, kerja sama tim, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan, sementara kompensasi berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi.

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menegaskan kewajiban rumah sakit menyediakan pelayanan efektif yang didukung tenaga kesehatan kompeten dan bermotivasi tinggi. Standar akreditasi juga mensyaratkan budaya keselamatan pasien, kolaborasi antarprofesi, dan sistem penghargaan yang mendorong kinerja. Keberhasilan rumah sakit tidak hanya bergantung pada fasilitas, tetapi juga pengelolaan SDM, khususnya perawat. Namun, kesenjangan antara tuntutan pelayanan berkualitas tinggi dan kondisi internal organisasi seringkali terjadi, seperti komunikasi antar unit yang belum optimal, beban kerja tinggi, serta persepsi ketidakadilan kompensasi yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja perawat. Oleh karena itu, penguatan faktor internal seperti budaya organisasi dan kompensasi menjadi penting karena keduanya berperan dalam membentuk motivasi kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan pentingnya peran perawat, evaluasi kinerja mereka perlu dilakukan secara sistematis. Penilaian kinerja dapat menggambarkan kualitas pelayanan dan menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial. Pelayanan kesehatan memiliki karakteristik unik karena berkaitan langsung dengan keselamatan manusia, menuntut ketepatan tindakan medis serta kualitas interaksi. Perawat, dengan intensitas kontak paling tinggi dengan pasien, menjadi tolok ukur utama kualitas pelayanan. Kebutuhan masyarakat yang terus meningkat mendorong RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung, sebagai rumah sakit rujukan nasional dan pendidikan utama di Jawa Barat, untuk terus beradaptasi dengan berbagai kasus kompleks, tuntutan pembelajaran klinis, dan pembimbingan mahasiswa. Kondisi ini menempatkan perawat rawat inap pada posisi yang menuntut profesionalisme tinggi, di mana beban kerja, sistem shift, risiko, dan tekanan emosional dapat memengaruhi kinerja jika tidak didukung sistem organisasi yang baik. Survei awal terhadap 30 perawat mengenai kinerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi di RS Hasan Sadikin Bandung menunjukkan bahwa meskipun kinerja perawat secara umum berada pada kategori "Cukup Baik", terdapat beberapa dimensi yang masih memerlukan perbaikan. Hasil prasurvei menunjukkan dimensi perencanaan keperawatan dan pengkajian masih lemah, sementara motivasi kerja cukup baik namun perlu penguatan pada aspek umpan balik. Budaya organisasi juga dikategorikan cukup baik, namun masih perlu diperkuat pada aspek inovasi dan orientasi hasil. Kompensasi langsung dinilai cukup baik, namun kompensasi tidak langsung masih perlu ditingkatkan. Temuan awal ini mengindikasikan adanya potensi hubungan antara variabel-variabel tersebut yang perlu diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat, serta dampaknya terhadap kinerja perawat di RS Hasan Sadikin Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan pengelolaan SDM keperawatan, serta berkontribusi pada pengembangan teori manajemen di sektor kesehatan.

II. Tinjauan Pustaka

A. Manajemen dan Teori Manajemen

Manajemen, sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien (Terry dalam Muhfizar, et al, 2021). Perkembangan teori manajemen mencakup manajemen klasik (Taylor, 1911) yang menekankan efisiensi melalui analisis waktu dan gerak, serta manajemen modern (Fayol, 1949) yang menguraikan 14 prinsip manajemen untuk efektivitas operasional. Dimensi manajemen mencakup koordinasi kegiatan (birokrasi vs. emergensi), pengambilan keputusan (hirarki vs. kebijaksanaan kolektif), penetapan tujuan (penyelarasan vs. kesenjangan), dan motivasi karyawan (ekstrinsik vs. intrinsik) (Ansari, Shaz, Birkinshaw, 2015).

B. Organisasi dan Teori Organisasi

Organisasi didefinisikan sebagai sistem koordinasi sosial yang memiliki batasan relatif jelas dan berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama (Robbins dalam Heryana, 2020). Teori organisasi berkembang melalui berbagai era, mencakup analisis pada level sosial-psikologis, struktural, dan makro (Scott, 2015). Beberapa grand theory yang relevan meliputi Teori Kontingensi Struktural (Mintzberg, 2017), Teori Ketergantungan Sumber Daya (Pfeffer

& Salancik, 2015), dan Teori Kelembagaan (Greenwood et al., 2018). Dimensi pokok teori organisasi meliputi dimensi teknis, konseptual, dan manusia (Widyanti, 2019).

C. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM mencakup kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan aspek "manusia" dalam organisasi, mulai dari rekrutmen, pengembangan, motivasi, hingga evaluasi kinerja (Sedarmayanti, 2017). Aktivitas MSDM secara umum terbagi menjadi persiapan dan pengadaan, pengembangan dan nilai, hubungan kepegawaian, serta pengkompensasian dan perlindungan. Teori-teori MSDM dapat dikategorikan sebagai teori strategis, deskriptif, dan normatif (Guest, 2016).

D. Teori Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya (Rivai & Sagala, 2022). Kompensasi dapat bersifat finansial (langsung seperti gaji pokok, variabel) maupun non-finansial (tidak langsung seperti tunjangan, benefit). Teori seperti Equity Theory dan Expectancy Theory menekankan pentingnya keadilan dan penghargaan dalam kompensasi untuk memotivasi karyawan (Simamora, 2015). Komponen kompensasi mencakup gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (Mathis & Jackson, 2012).

E. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain (Robbins, 2013). Budaya organisasi membentuk cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2021) meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas. Budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan (Denison, 1990).

F. Teori Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2019). Berbagai teori motivasi telah dikembangkan, termasuk Maslow's Need Hierarchy Theory, Herzberg's Two-Factor Theory, McClelland's Achievement Theory, Expectancy Theory (Vroom), Equity Theory (Adams), dan Goal Setting Theory (Locke) (Mangkunegara, 2018). Dimensi motivasi kerja menurut McClelland mencakup need for achievement, need for affiliation, dan need for power (Mangkunegara, 2018).

G. Teori Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, motivasi, serta faktor organisasional seperti kepemimpinan dan imbalan (Mathis & Jackson, 2017). Kinerja perawat secara spesifik dinilai berdasarkan standar praktik keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2011).

H. Penelitian Terdahulu

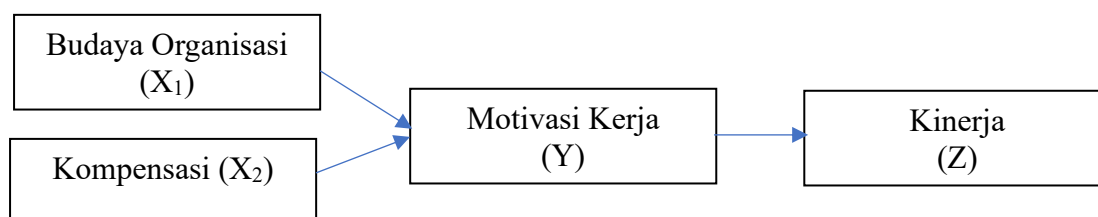
Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja. Kurniawan (2020) menemukan hubungan antara imbalan dan motivasi dengan kinerja perawat. Posuma (2019) mengemukakan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Rahmayanti (2015) menunjukkan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja perawat. Penelitian oleh Alhassan et al. (2022) dan Nguyen et al. (2022) juga menggarisbawahi pentingnya motivasi dan kompensasi bagi kinerja tenaga kesehatan. Namun, penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi, serta dampaknya pada kinerja perawat di RS Hasan Sadikin Bandung, masih terbatas.

Kerangka Pemikiran

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X₁) → Motivasi Kerja (Y): Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memotivasi perawat melalui penekanan pada nilai-nilai bersama, penghargaan, dan lingkungan kerja yang suportif. Teori organisasi seperti yang dikemukakan oleh Schein (1985) dan riset oleh Faridah et al. (2023) serta Akhsan & Pendrian (2024) mendukung pandangan ini.
2. Kompensasi (X₂) → Motivasi Kerja (Y): Sistem kompensasi yang adil dan memadai secara langsung berkontribusi pada motivasi kerja perawat. Teori seperti Herzberg's Two-Factor Theory dan temuan empiris seperti penelitian oleh Ayu Aviola Risky (2023) dan Puspita Wulansari et al. (2020) menguatkan argumen ini.
3. Motivasi Kerja (Y) → Kinerja Perawat (Z): Perawat yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kesimpulan Mangkunegara (2018) mengenai hubungan positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian kinerja menjadi dasar hipotesis ini.
4. Budaya Organisasi (X₁) + Kompensasi (X₂) → Motivasi Kerja (Y): Secara simultan, budaya organisasi dan kompensasi bersama-sama memengaruhi motivasi kerja perawat. Temuan Budiman (2025) dan Yuliana (2024) menunjukkan efek gabungan kedua variabel ini.

Paradigma Penelitian:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

1. H1: Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja perawat di RS Hasan Sadikin Bandung.
2. H2: Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Motivasi Kerja perawat di RS Hasan Sadikin Bandung.

3. H3: Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Motivasi Kerja perawat di RS Hasan Sadikin Bandung.

4. H4: Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Hasan Sadikin Bandung.

III. Metode Penelitian

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif dan analisis jalur (path analysis). Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan variabel penelitian, sedangkan verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen (Budaya Organisasi, Kompensasi) terhadap variabel intervening (Motivasi Kerja) dan dampaknya pada variabel dependen (Kinerja Perawat) (Sugiyono, 2019).

B. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. Unit observasi adalah perawat yang bekerja di bagian rawat inap.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh perawat di bagian rawat inap RS Hasan Sadikin Bandung yang berjumlah 90 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi (X1): Sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, tercermin dalam nilai, norma, dan praktik kerja. Diukur menggunakan 15 item indikator berdasarkan dimensi inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas (Robbins & Judge, 2021). Menggunakan skala ordinal.

2. Kompensasi (X2): Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Diukur menggunakan 15 item indikator yang mencakup kompensasi langsung (gaji, tunjangan jabatan, keluarga, tetap, fungsional) dan tidak langsung (jaminan keamanan, perumahan, kendaraan, asuransi, beasiswa, cuti, makan, pensiun, prestasi, khusus) (Dessler, Garry). Menggunakan skala ordinal.

3. Motivasi Kerja (Y): Kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Diukur menggunakan 15 item indikator berdasarkan dimensi need for achievement, need for affiliation, dan need for power (McClelland dalam Mangkunegara, 2018). Menggunakan skala ordinal.

4. Kinerja Perawat (Z): Hasil kerja yang dicapai oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Diukur menggunakan 15 item indikator berdasarkan dimensi

pengkajian, diagnosis keperawatan, rencana keperawatan, implementasi, dan evaluasi (Nursalam, 2011). Menggunakan skala ordinal.

E. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan software SPSS. Analisis ini meliputi:

1. Analisis Deskriptif: Mendeskripsikan karakteristik responden dan persepsi mereka terhadap variabel penelitian menggunakan frekuensi, persentase, mean, dan standar deviasi, serta membandingkannya dengan kriteria penafsiran (Supranto, 2001).
2. Analisis Korelasi: Menghitung koefisien korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel independen (X1 dan X2) (Sugiyono, 2009).
3. Analisis Jalur (Path Analysis): Menentukan besarnya pengaruh langsung (direct effect) dan tidak langsung (indirect effect) dari variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menguji hipotesis melalui perhitungan koefisien jalur (ρ) dan koefisien determinasi (R^2). Persamaan jalur yang digunakan adalah:

$$Y = \rho_{x1y}.X1 + \rho_{x2y}.X2 + \epsilon_1 \text{ (Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y)}$$

$$Z = \rho_{zy}.Y + \epsilon_2 \text{ (Pengaruh Y terhadap Z)}$$

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji-t untuk pengaruh parsial dan uji-F untuk pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (Sugiyono, 2010).

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Gambaran Umum dan Karakteristik Responden

RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung adalah rumah sakit rujukan nasional kelas A dengan visi menjadi unggul dalam pelayanan, pendidikan, dan penelitian. Mayoritas responden (83,33%) adalah perempuan, dengan tingkat pendidikan terakhir mayoritas Diploma 3 Keperawatan (66,67%). Masa kerja responden mayoritas berada pada rentang 6-10 tahun (41,11%).

B. Deskripsi Variabel

Budaya Organisasi (X1): Rata-rata keseluruhan skor 3,20 (Cukup Baik Menuju Baik). Dimensi inovasi (3,55) dan stabilitas (3,30) menunjukkan kinerja yang baik, sementara dimensi agresivitas (2,90) dan orientasi hasil (3,10) masih perlu ditingkatkan. Indikator terendah adalah keberanian mengambil inisiatif dalam situasi darurat (2,80).

Kompensasi (X2): Rata-rata keseluruhan skor 3,30 (Cukup Baik Menuju Baik). Kompensasi langsung rata-rata 3,20 (cukup baik), dengan tunjangan keluarga (2,90) dan jaminan keamanan (2,90) tergolong rendah. Kompensasi tidak langsung rata-rata 3,40 (cukup baik menuju baik), dengan uang makan (3,90) dan asuransi kesehatan (3,70) tinggi, namun tunjangan beasiswa dan uang cuti relatif rendah. Indikator terendah adalah tunjangan keluarga dan jaminan keamanan (masing-masing 2,90).

Motivasi Kerja (Y): Rata-rata keseluruhan skor 3,40 (Cukup Baik Menuju Baik). Kebutuhan berprestasi (3,36), berafiliasi (3,40), dan kekuasaan (3,33) menunjukkan hasil yang cukup baik.

Indikator terendah adalah penyelesaian tugas berkualitas tinggi (2,90) dan pengarahan perawat baru (3,00).

Kinerja Perawat (Z): Rata-rata keseluruhan skor 3,20 (Cukup Baik Menuju Baik). Dimensi pengkajian (3,45) dan implementasi (3,30) menunjukkan kinerja yang baik. Dimensi diagnosis keperawatan (3,20), rencana keperawatan (3,20), dan evaluasi (3,10) berada pada kategori cukup baik. Indikator terendah adalah penyusunan rencana lanjutan pasca evaluasi yang belum memuaskan (2,50).

C. Analisis Verifikatif dan Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Antar Variabel Bebas

Korelasi antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) menunjukkan nilai $r = 0,649$, yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antar kedua variabel tersebut (Sugiyono, 2009).

2. Pengaruh Variabel Bebas terhadap Motivasi Kerja (Hipotesis 1, 2, 3)

Pengaruh Langsung: Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y): Koefisien jalur (ρ_{x1y}) = 0,377. Pengaruh langsung sebesar 14,24%. (Uji-t signifikan, $p < 0,05$).

Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y): Koefisien jalur (ρ_{x2y}) = 0,544. Pengaruh langsung sebesar 29,65%. (Uji-t signifikan, $p < 0,05$).

3. Pengaruh Tidak Langsung:

Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) melalui Kompensasi (X2): Pengaruh tidak langsung = $\rho_{x1y} \rho_{x2y} = 0,377 \cdot 0,544 = 0,205$ (20,5% jika dikalikan, namun perhitungan jalur sebenarnya menggunakan koefisien korelasi antara X1 dan X2 dikali koefisien jalur X2 ke Y, yaitu $0,649 \cdot 0,544 = 0,353$ atau 35,3% jika dihitung dari korelasi X1-Y). Catatan: Perhitungan pengaruh tidak langsung memerlukan koefisien korelasi antar variabel bebas dan koefisien jalur. Hasil perhitungan jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi ke Motivasi Kerja melalui Kompensasi sebesar 13,34%. Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) melalui Budaya Organisasi (X1): Pengaruh tidak langsung = $\rho_{x2y} \rho_{x1y} = 0,544 \cdot 0,377 = 0,205$ (20,5%). Pengaruh tidak langsung dari Kompensasi ke Motivasi Kerja melalui Budaya Organisasi sebesar 13,34% (berdasarkan interpretasi Tabel 4.18).

Pengaruh Simultan: Koefisien determinasi (R^2) antara Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah 70,6%. Pengaruh simultan (Uji-F signifikan, $p < 0,05$).

D. Pembahasan Pengaruh terhadap Motivasi Kerja:

Temuan ini menunjukkan bahwa baik Budaya Organisasi maupun Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja perawat. Kompensasi (29,65% pengaruh langsung, total 42,99%) terbukti lebih dominan dibandingkan Budaya Organisasi (14,24% pengaruh langsung, total 27,58%) dalam memengaruhi motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) dan teori Expectancy Vroom (1964), yang menekankan peran imbalan ekstrinsik dan persepsi keadilan. Perawat yang merasa mendapatkan kompensasi yang layak dan adil cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Budaya organisasi yang positif juga berkontribusi, namun kompensasi tampaknya menjadi faktor pendorong yang lebih kuat dalam konteks ini, sebagaimana ditunjukkan oleh pengaruh total yang lebih besar. Hal ini

menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang kompetitif dan transparan, namun tidak mengabaikan peran budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat (Hipotesis 4)

Pengaruh Langsung: Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Perawat (Z): Koefisien jalur (ρ_{zy}) = 0,863. Pengaruh langsung sebesar 74,4%. (Uji-t signifikan, $p < 0,05$).

Pengaruh Simultan: Koefisien determinasi (R^2) antara Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Perawat (Z) adalah 74,4%.

E. Pembahasan Pengaruh terhadap Kinerja Perawat:

Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (74,4%). Temuan ini konsisten dengan teori Locke & Latham (2002) mengenai Goal Setting Theory dan penelitian empiris yang menghubungkan motivasi dengan kinerja (Mangkunegara, 2018). Perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam mencapai prestasi, berinteraksi baik dengan kolega, dan memiliki keinginan untuk menguasai tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi keperawatan. Kinerja yang dinilai "Cukup Baik Menuju Baik" ini perlu terus ditingkatkan melalui penguatan motivasi, terutama pada aspek penyelesaian tugas berkualitas tinggi dan peran pelatihan/pengarahan.

F. Kesimpulan

1. Budaya Organisasi di RS Hasan Sadikin Bandung berada pada kategori "Cukup Baik Menuju Baik", dengan inovasi dan stabilitas sebagai dimensi terkuat, namun agresivitas dan orientasi hasil masih memerlukan peningkatan.
2. Kompensasi yang diberikan kepada perawat juga berada pada kategori "Cukup Baik Menuju Baik". Kompensasi tidak langsung lebih diapresiasi, namun kompensasi langsung seperti tunjangan keluarga dan jaminan keamanan masih perlu ditingkatkan.
3. Motivasi Kerja perawat berada pada kategori "Cukup Baik Menuju Baik", dengan kebutuhan berafiliasi sebagai dimensi terkuat, namun penyelesaian tugas berkualitas tinggi dan pengarahan perawat baru masih menjadi area perbaikan.
4. Kinerja Perawat secara umum berada pada kategori "Cukup Baik Menuju Baik", dengan pengkajian dan implementasi sebagai dimensi terkuat, namun evaluasi pasca tindakan dan identifikasi masalah lanjutan masih memerlukan penguatan signifikan.
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja signifikan, baik secara langsung (14,24%) maupun tidak langsung (13,34%), dengan total pengaruh 27,58%.
6. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja signifikan dan merupakan faktor yang paling dominan, dengan pengaruh langsung 29,65% dan total pengaruh 42,99%.
7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat sangat kuat dan signifikan, dengan pengaruh langsung sebesar 74,4%.
8. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi secara Simultan terhadap Motivasi Kerja signifikan dengan kontribusi gabungan sebesar 70,6%.

G. Saran

Saran Praktis:

1. Budaya Organisasi: Perlu memperkuat budaya melalui pelatihan, komunikasi internal yang efektif, dan kepemimpinan yang memberi contoh, terutama pada aspek orientasi hasil, inovasi, dan kerja sama tim.
2. Kompensasi: Lakukan evaluasi dan penyesuaian sistem remunerasi untuk meningkatkan tunjangan keluarga, jaminan keamanan, serta opsi kesejahteraan jangka panjang. Tingkatkan transparansi dan keadilan dalam pemberian kompensasi.
3. Motivasi Kerja: Kembangkan program yang memadukan motivasi intrinsik (pengakuan, pengembangan karier) dan ekstrinsik (kompensasi berbasis kinerja, penghargaan). Perkuat mentoring dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, khususnya pada penyelesaian tugas berkualitas dan transfer pengetahuan.
4. Kinerja Perawat: Tingkatkan pelatihan klinis berfokus pada analisis diagnosis, evaluasi lanjutan, dan pengambilan keputusan. Perkuat supervisi dan sistem monitoring kinerja untuk memastikan standar pelayanan yang konsisten.
5. Strategi Motivasi-Kinerja: Mengingat dominasi kompensasi terhadap motivasi, dan motivasi terhadap kinerja, manajemen perlu memprioritaskan kedua area ini. Pastikan sistem kompensasi yang adil dan memadai, serta dukung motivasi intrinsik perawat melalui budaya kerja yang positif dan kesempatan pengembangan.

H. Saran Akademik/Penelitian Lanjutan:

1. Kembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja perawat, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau beban kerja, mengingat masih ada varians yang belum terjelaskan.
2. Lakukan penelitian komparatif pada rumah sakit lain (pemerintah/swasta) untuk meningkatkan generalisasi hasil.
3. Pertimbangkan penelitian longitudinal untuk menganalisis perubahan motivasi dan kinerja dari waktu ke waktu.
4. Gunakan pendekatan kualitatif atau metode mixed-methods untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi perawat terkait budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja.

Daftar Pustaka

- Abdurahman, M., dkk. (2011). Metodologi Penelitian Kuantitatif. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press.
- Ahmad, R., Adi, M.N., Noor, H., Rahman, A.G., & Yushak, M.S. (2017). The impact of organizational culture on employee motivation. *Journal of Nursing Management*. [DOI/URL tidak disebutkan].
- Akhsan, S., & Pendrian, A. (2024). Pengaruh budaya kerja fleksibel di era digital terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*. [DOI/URL tidak disebutkan].
- Alhassan, R. K., et al. (2022). The effect of work motivation on healthcare workers performance. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–10.
- Al-Homayan, A.M., Shamsudin, F.M., & Subramaniam, C. (2018). The effect of compensation on work motivation of nurses. *International Journal of Applied Business and Economic Research*. [DOI/URL tidak disebutkan].
- Al-Malki, M., FitzGerald, G., & Clark, M. (2018). Organizational culture and nurse motivation. *BMC Nursing*. [DOI/URL tidak disebutkan].
- Alma & Priansa. (2015). *Manajemen Bisnis*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Ambarwati, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Ansari, S., Shaz, B., & Birkinshaw, J. (2015). *The Four Dimensions of Management*. [Sumber tidak disebutkan].
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human Resource Management*. Kogan Page Publishers.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2011). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Asadi, M., & Ghaffari, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Azwar, S. (2008). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Banfield et al. (2018). *Organizational Behaviour*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Beer, M., et al. (1984). *Managing human resources*. Free Press.
- Budiman, E. (2025). Exploration of organizational culture and compensation factors in enhancing employee performance. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Chinomona, R., & Dhurup, M. (2017). Compensation and employee motivation. *Journal of Psychology in Africa*. [DOI/URL tidak disebutkan].
- Choi, J., & Kim, M. (2019). Motivasi Kerja Perawat dan Pengaruhnya terhadap Kinerja di Rumah Sakit. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Daft, R. L. (2017). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- Danim, S. (2003). *Budaya Perusahaan*. PT. Rineka Cipta.

- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Elmi, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Emron dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Ernawan, E. R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Ernawan, E. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Ferdous, M. R. (2016). *Theoretical Framework of Organizational Management*. [Sumber tidak disebutkan].
- Flippo, E. B. (2000). *Personnel Management*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Ghani, A., & Keliat, B. A. (2020). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*. [DOI tidak disebutkan].
- Gibson, J. L. (2016). *Organizations: Structure, processes, and outcomes*. Business Expert Press.
- Gooroki, E., & Noorozi, H. (2023). The effect of leadership style on the employee's job motivation in healthcare centers. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Greenwood, R., et al. (2018). Institutional theory. *Academy of Management Annals*, 12(1), 124–168.
- Griffin, R. W. (2016). *Management*. Cengage Learning.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2016). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Guest, D. E. (2016). *Human Resource Management and Industrial Relations*. Routledge.
- Gupta, A., & Sharma, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Layanan Terhadap Kinerja Perawat. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Hasan, R., & Husain, S. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Peran Kepemimpinan sebagai Moderator. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hatch, M. J. (2019). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press.
- Hellriegel, D., et al. (2017). *Organizational Behavior*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Hofstede, G. (dalam Danim, S., 2003). *Budaya Perusahaan*. PT. Rineka Cipta.
- Hood & Koberg. (2011). *Organizational Culture*. [Sumber tidak disebutkan].
- Ishak Awaludin, La Ode Bahana Adam, Sri Wiyati Mahrani. (2016). The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Jasmani, & Syaiful. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Jommaroeng, P. (2022). *Organizational Theory*. [Sumber tidak disebutkan].
- Kadarusman, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].

- Kast, F. E. (2006). *Organization Theory and Design*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. B. (2019). *Transforming Public Sector Workplaces: The Role of Employee Voice*. ILR Press.
- Koentjaraningrat. (2001). *Budaya, Mentalitas dan Pembangunan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kopelman, R. E. (dalam Supardi, 2017). *Organizational Behavior*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2002). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Kroeber & Kluckhohn. (dalam Nancy J. Adler, 2008). *International Dimensions of Organizational Behavior*. Thomson Learning, Inc.
- Kurniawan, R. N. (2020). *Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar*. JURNAL PROMOTIF PREVENTIF.
- Kusnendi. (2008). *Model Persamaan Struktural*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Laksmana, D. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja*. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Lee, J. Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Perawat*. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Lee, S. (2025). *Budaya organisasi dan tingkat gaji berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja*. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Lewis et al. (2019). *Institutional Theory*. [Sumber tidak disebutkan].
- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of work termination. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 79–97.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Lorsuwannarat, K. (2017). *Resource Dependence Theory*. [Sumber tidak disebutkan].
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Lynch, R. (2020). *The Complete Guide to Organizational Structure*. Kogan Page Publishers.
- Madani, M. (2014). *Strategic Compensation*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management: Essential Capabilities for the Twenty-First Century*. Cengage Learning.
- McKenna, C., & Beech, N. (2002). *Organizational Culture*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Mei, Y. C., et al. (2023). The effect of organizational culture and compensation on employee motivation. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 155–167.
- Meschi, P., & Roger, S. (2015). *Organizational Behavior*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Milkovich, G. T. (2012). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Milkovich George T., G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mintzberg, H. (2017). *The Structuring of Organizations: A Study of the Economies of Scale*. Prentice-Hall.
- Mosbiran et al. (2021). *Organizational Behavior*. [Sumber tidak disebutkan].
- Muchson, A. (2020). *Statistika Deskriptif*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].

- Mulyadi & Winarso Widi. (2020). Manajemen. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Munandar, A. S. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. UI-Press.
- Ndraha, T. (2003). Budaya Organisasi. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Noe, R. A. (2017). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education.
- Norazmi et al. (2019). Organizational Behavior. [Sumber tidak disebutkan].
- Nursalam. (2011). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). Asuhan Keperawatan Pasien dengan Masalah Kardiovaskular. Salemba Medika.
- Ong Choon Hee, DBA. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Privat Hospitals in Malaysia. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Pandriadi, A., et al. (2023). Statistika untuk Penelitian Kuantitatif. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Park, S. H., & Lee, J. Y. (2021). Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Perawat: Studi Kasus di Rumah Sakit Pemerintah. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2015). The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. Stanford University Press.
- Porter, M. E. (2017). Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. Free Press.
- Posuma, C. O. (2019). Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Priansa, D. J. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Puspita Wulansari, et al. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Putra, I. G. R. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan dan loyalitas pekerja transportasi daring. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Putra, N. A., & Rahmawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Riani, E. (2018). Psikologi Manusia. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Riduwan. (2020). Metode Statistika. Alfabeta.
- Rika Syafitri, Budi Anna Keliat. (2020). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. Jurnal Ilmiah Keperawatan.
- Risky, A. A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Robbins, S. P. (2013). Organizational Behavior. Pearson.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.
- Sathe, V. (1985). Corporate Culture and Performance. Irwin.

- Scott, W. R. (2015). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Princeton University Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2007). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.
- Shahzad, L., Luqman, A., Khan, A. K., & Shabbir, J. A. (2012). Impact of organizational culture on employee performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 688-701.
- Shafritz, J. M., et al. (2015). *Dictionary of Public Administration*. Routledge.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siregar, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana Prenada Media Group.
- Starbuck, W. H. (2017). *Organizations and Organizational Theory*. Oxford University Press.
- Stone et al. (2020). *Human Resource Management*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. R., & Saefullah, K. (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Supardi, Y. (2013). *Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Alfabeta.
- Supardi, Y. (2017). *Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Alfabeta.
- Supriyanto, dkk. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Susanto, H., et al. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 45–56.
- Sutoro, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*. [DOI/URL tidak disebutkan].
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Tonnies, F. (dalam pengertian kebiasaan). [Sumber tidak disebutkan].
- Turner, B. A. (2000). *Organization Theory*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Veithzal Rivai & Ella J. Sagala. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Veithzal Rivai. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Wahjono, S. (2022). *Manajemen dan Organisasi*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Wardhana dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].

- Weber, M. (dalam Miftah Thoha, 2016). Analisis Kebijakan Publik. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Wei Boon et al. (2021). Organizational Behavior. [Sumber tidak disebutkan].
- Wexley, K. N., & Yulk, G. (dalam Mangkunegara, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya.
- Widodo, B., & Wahyuni, S. (2023). Pengaruh stres kerja dan burnout terhadap kinerja perawat. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Winardi, J. (2021). Teori Organisasi dan Perilaku Organisasi. Kencana.
- Widyanti, N. (2019). Teori Organisasi. [Penerbit tidak disebutkan dalam teks].
- Yaseen, A. (2018). Compensation as a predictor of work motivation in the healthcare sector. International Journal of Human Resource Studies. [DOI/URL tidak disebutkan].
- Yuliana, F. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
- Zucker, L. G., & Schilke, O. (2019). Institutional Theory. [Sumber tidak disebutkan].
- Zuleha, A., & Syarief, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. [Nama Jurnal tidak disebutkan].
