

KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PERMATA BEKASI DIPENGARUHI OLEH KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA

Hukman Nurrisa¹⁾ dan Eddy Sanusi²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: eddysanusi23@gmail.com

***Abstract:** This study aims to analyze the effect of the performance of nurses at Permata Bekasi Hospital on compensation through work motivation. Research using quantitative descriptive analysis method. The number of samples is 66 respondents, determining the sample using random sampling method. In this study the model test that will be carried out is to use path analysis. The results of the intervening test, it shows that the value of the indirect effect of compensation through work motivation on nurse performance is greater than the direct effect of compensation on nurse performance. So this shows that work motivation can be a variable that mediates the influence between compensation and nurse performance.*

***Keywords:** Compensation, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada haikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudia muncullah istilah baru diluar *human resources*, yaitu *human capital*. Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat di lipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Perawat yang bekerja dalam suatu organisasi sudah pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja dari perawat. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan

bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau untuk mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Bekasi dipengaruhi oleh kompensasi melalui motivasi”

LANDASAN TEORI

Secara umum, pengertian manajemen kinerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah tercapai secara konsisten dengan berbagai cara yang efektif dan efisien. Menurut Moehriyono (2010), kinerja karyawan atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Menurut Afandi (2018), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”, sedangkan menurut Wibowo (2010) “Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai

dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja karyawan menurut Moehariono (2013), yaitu: 1) Efektif, Tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang di inginkan. 2) Efisien, pelaksanaan kerja dengan cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara-cara tertentu ini biasanya lebih mudah untuk dikerjakan, biayanya lebih terjangkau, dan waktu pengerjaannya juga jauh lebih singkat, namun semua ini tidak mengurangi target atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. 3) Kualitas, suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. 4) Produktif, ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. 5) Keselamatan Kerja, kondisi yang aman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Dalam situs Cermati dijelaskan, aspek keselamatan kerja mencakup perlindungan akan risiko terjadinya penderitaan, kerusakan, hingga kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja dapat diwujudkan dengan bekerja dan menggunakan alat kerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, serta menjaga tempat kerja agar memiliki potensi bahaya yang minim.

Kompensasi

Pengertian kompensasi secara umum, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Adapula menurut Handoko (2014), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.”

Menurut pendapat lain Simamora (2015), “kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.” Adapula menurut Kadarisman (2012), “kompensasi merupakan apa yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.” Mendorong stabilitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara pegawai dan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kompensasi sesuai yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2017) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu: 1) Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya. 2) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. 3) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. 4) Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut (Hasibuan, 2017), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapula pengertian motivasi menurut (Kumar, 2010). “Motivasi ekstrinsik adalah sebuah properti intelektual manusia untuk memperoleh insentif, menjadi pusat perhatian dan keberhasilan menyelesaikan sesuatu dengan benar.” Adapun motivasi kerja menurut Winardi (2015), “Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.”

Motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sebuah pekerjaan baru. Menurut Terry dan Leslie (2010), “motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya.” Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) “menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersikap kearah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2017) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan

sosial, dan kebutuhan akan penghargaan diri, adapun penjelasan indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisik, Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja. 3) Kebutuhan sosial, Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. 4) Kebutuhan akan penghargaan, Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja. 5) Kebutuhan perwujudan diri, Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Permata Bekasi dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Jalur

Dalam penelitian ini uji model yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Model analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Metode analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Dalam penelitian ada tiga model analisis jalur yang akan menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen dan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total, dimana standar dalam pengambilan keputusan uji validitas dikatakan valid bila nilai koefisien lebih dari 0,30. Berdasarkan hasil uji validitas dari masing-masing variabel, yaitu kinerja dengan jumlah 11 butir pernyataan, kompensasi dengan jumlah 9 butir pernyataan dan motivasi dengan jumlah 8 butir pernyataan, hasilnya nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,30, dengan demikian semua butir pernyataan valid.

Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel 1, hasil pengujian reliabilitas diketahui

bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Uji Reliabilitas Variabel

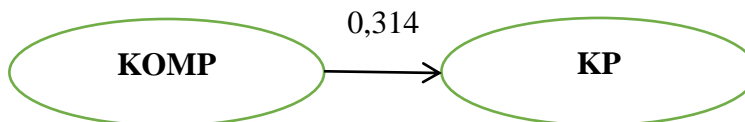
| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------|------------------|--------------|------------|
| Kompensasi | 0,683 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,704 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Perawat | 0,678 | 0,60 | Reliabel |

Sumber data: diolah, 2022

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bekasi.

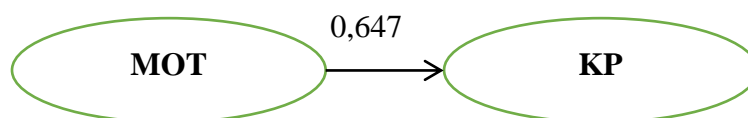


Gambar 1. Hipotesis 1

Berdasarkan gambar diatas diperoleh hasil yang di interprestasikan sebagai berikut:
 1) Hasil analisis regresi linier sederhana antara kompensasi terhadap kinerja perawat didapatkan persamaan regresi, $KP = 0,314 KOMP + 0,311$. Variabel kompensasi memiliki nilai regresi 0,314 artinya jika nilai kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,314. Dari nilai koefisien regresi kompensasi 0,314 dengan tingkat standar eror ($e1$) sebesar 0,311. 2) Berdasarkan hasil uji t yang telah ditampilkan dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki signifikan sebesar 0,013. Dengan demikian nilai signifikan $< 0,05$ yaitu ($0,013 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi.

Hipotesis 2

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bekasi.



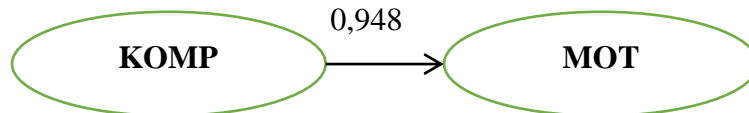
Gambar 2. Hipotesis 2

Berdasarkan gambar diatas diperoleh hasil yang di interprestasikan sebagai berikut:
 1) Hasil analisis regresi linier sederhana antara motivasi terhadap kinerja perawat didapatkan persamaan regresi, $KP = 0,647 MOT + 0,311$. Variabel motivasi memiliki nilai regresi 0,647 artinya jika nilai motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,647. Dari nilai koefisien regresi motivasi 0,647

dengan tingkat standar eror (e1) sebesar 0,311. 2) Berdasarkan hasil uji t yang telah ditampilkan dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikan < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi.

Hipotesis 3

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Permata Bekasi.

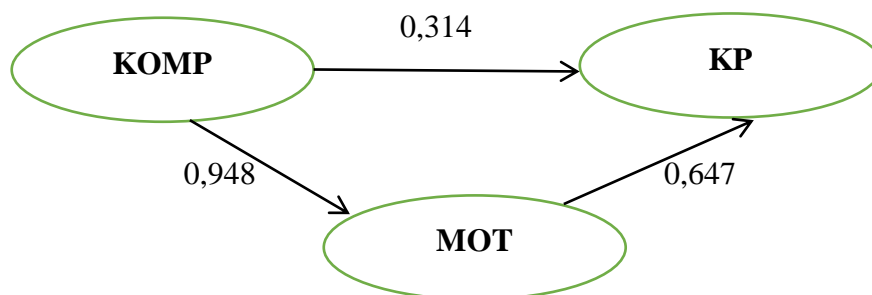


Gambar 3. Hipotesis 3

Berdasarkan gambar diatas diperoleh hasil yang di interprestasikan sebagai berikut: 1) Hasil analisis regresi linier sederhana antara kompensasi terhadap motivasi didapatkan persamaan regresi, $MOT = 0,948 KOMP + 0,319$. Variabel kompensasi memiliki nilai regresi 0,948 artinya jika nilai kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,948. Dari nilai koefisien regresi kompensasi 0,948 dengan tingkat standar eror (e2) sebesar 0,319. 2) Berdasarkan hasil uji t yang telah ditampilkan dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikan < 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi.

Hipotesis 4

Pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung Kinerja Perawat dipengaruhi oleh Kompensasi melalui Motivasi Kerja



Gambar 4. Hipotesis 4

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh langsung yang diberikan kompensasi terhadap kinerja perawat yaitu sebesar 0,314 Sementara besarnya pengaruh tidak langsung yang diberikan melalui motivasi yaitu sebesar $0,948 \times 0,647 = 0,613$. Dengan hasil yang diperoleh menunjukkan $0,314 < 0,613$. Artinya variabel motivasi kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya

terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja Perawat Rumah Sakit Permata Bekasi.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bekasi

Kompensasi mendorong peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi, bahwa kompensasi yang dimiliki oleh perawat dalam gaji atau upah yang diterima layak dan sesuai dengan kebutuhan, Insentif yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja dan sesuai dalam menerima uang makan serta uang transport, Tunjangan baik untuk keluarga maupun jansostek diberikan oleh rumah sakit dan diterima sesuai dengan yang dikerjakan, fasilitas dalam rumah sakit sudah melengkapi apa yang dibutuhkan oleh perawat dan memudahkan pekerjaan. Hal tersebut menandakan apabila Kompensasi meningkat maka kinerja perawat pun ikut meningkat. Kompensasi mendorong peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Dengan adanya kompensasi yang cukup dan sesuai apa yang dikerjakan perawat akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing perawat, hal tersebut dapat meningkatkan akreditasi Rumah Sakit Permata Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arif *et al* (2019), Simanjuntak *et al*, (2017), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bekasi

Motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi, hal ini dikarenakan pernyataan bahwa Motivasi yang dimiliki perawat dalam kebutuhan fisik dengan menyediakan makan siang dan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat, kebutuhan rasa aman dan keselamatan dengan menciptakan kondisi yang aman dan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, Kebutuhan sosial dengan mengadakan acara yang disponsori dan memberikan rekreasi setiap periode tertentu, kebutuhan akan penghargaan dengan memberikan kedudukan dan penghargaan pada perawat yang berprestasi. Hal tersebut menandakan apabila Motivasi Kerja meningkat maka kinerja perawat akan ikut meningkat. Motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. Hasil tersebut menjelaskan faktor motivasi kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Dengan adanya motivasi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing perawat, hal tersebut dapat meningkatkan akreditasi Rumah Sakit Permata Bekasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robert *et al*, (2018), Agusta *et al*, (2013), Ekhsan (2019), Syardiansyah *et al*, (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja telah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Rumah Sakit Permata Bekasi

Kompensasi mendorong peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi, bahwa kompensasi yang dimiliki oleh perawat dalam gaji atau upah yang diterima layak dan sesuai dengan kebutuhan, Insentif yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja dan sesuai dalam menerima uang makan serta uang transport, Tunjangan baik untuk keluarga maupun jansostek diberikan oleh rumah sakit dan diterima sesuai dengan yang dikerjakan, fasilitas dalam rumah sakit sudah melengkapi apa yang dibutuhkan oleh perawat dan memudahkan pekerjaan. Hal tersebut menandakan apabila kompensasi meningkat maka kinerja perawat pun ikut meningkat. Kompensasi mendorong peningkatan motivasi kerja

Perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukma *et al*, (2015) dan Candradewi (2019), yang melakukan penelitian dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi Kerja Rumah Sakit Permata Bekasi

Hasil uji intervening atau mediasi memperlihatkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar daripada nilai pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. Kompensasi mendorong peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukma *et al*, (2015) dan Candradewi *et al*, (2019) yang melakukan penelitian dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut kesimpulan pada penelitian ini: 1) Kompensasi mendorong peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. 2) Motivasi kerja mendorong peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. 3) Kompensasi mendorong peningkatan motivasi kerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. 4) Kompensasi mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi kerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi. Kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja perawat lebih besar dari pada pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja perawat. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja perawat.

Saran

saran yang dapat diberikan oleh peneliti pada penelitian ini: 1) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi, dengan demikian disarankan kepada pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada perawat agar dapat menjaga serta meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Bekasi. 2) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi, dengan demikian disarankan kepada pihak rumah sakit untuk dapat memberikan motivasi kerja kepada perawat agar dapat menjaga serta meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Bekasi. 3) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi, dengan demikian disarankan kepada pihak rumah sakit agar dapat memberikan kompensasi yang sesuai kepada para perawat Rumah Sakit Permata Bekasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. 4) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi melalui motivasi kerja. Dengan demikian disarankan kepada pihak rumah sakit untuk dapat memberikan kompensasi yang sesuai kepada para perawat

sehingga dapat memotivasi kerja mereka dan meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agusta, Leonardo, and Eddy Madiono Sutanto. (2013). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya." *Jurnal Agora*.
- Arif, Muhammad. (2019). The Effect of Managerial Competencies, Compensation and Career Planning Toward Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Bank BTPN Tbk Mikro Banking Division (MUR) Pekanbaru Branch. *Journal of Management Info*. Vol. 6. No. 1. Hal. 17-21.
- Candradewi, Intan. (2019). Effect of Compensation on employee Performance Towards Motivation as Mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. Vol. 6, Issue 6. Pp. 134-143.
- Ekhsan, Muhamad. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kumar. (2010). *Pathologic Basic of Disease*. Philadelphia: Elsevier.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- R. Terry, George, and Leslie W. Rue. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robert, Samuel, and Tina Melinda. (2018). "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Media Mahardika*, 2018: 456.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simanjuntak, Elfrida Agustina, Raswen Effendi, and Rahmayuni. (2017). "Kombinasi Pati Sagu Dan Modified Cassava Flour (MOCAF)." *JOM FAPERTA UR*.
- Sukma, Sagita., Hamid, Djamhur dan Susilo. ((015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25 No. 1. Agustus 2015. Hal. 1-7.
- Syardiansyah. (2019), "Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari Aceh Tamiang." *Jurnal JKBM*.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Prenada Media Group.