

Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Sri Mulyati¹⁾, Erna Rusmiwati²⁾

¹⁾ Politeknik Triguna Tasikmalaya

²⁾ STIE Latifah Mubarakiyah

mulyatiesri1015@gmail.com

ABSTRACT

The high level of irregularities that occur in government agencies both in the form of deviations of power, responsibility and trust has shown how low performance, especially in complying with work regulations and prevailing social norms in carrying out the tasks assigned. The purpose of this study was to analyze the effect partially and simultaneously on compensation, leadership and motivation on performance. The populations in this study were all nurses working in the hospital in Tasikmalaya based on employment data of 199 people. Proportional sampling techniques are as many as 67 people. The results showed that partially compensation had a significant effect on Nurse's performance. Partially leadership had a significant effect on Nurse's performance. Partially motivation had a significant effect on Nurse's performance. Simultaneous compensation, leadership and motivation had a significant effect on Nurse's performance.

Keywords: *Compensation, Leadership, Motivation, Performance*

Detail Artikel:

Diterima : 31 Juli 2019

Disetujui : 27 Februari 2020

DOI:10.31575/jp.v4i2.181

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai didalam pemberian pelayanan kesehatan serta suatu organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis dan mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan serta sebagai tempat penelitian berdasarkan surat keputusan. Saat ini sudah banyak rumah sakit di Indonesia yang telah mendapatkan status akreditasi yang baik, dan itu tak lepas dari pelayanan rumah sakit yang baik pula. Tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit. Salah satu profesi kesehatan yang memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat. Di Indonesia, perawat profesional baru mencapai 2% dari total perawat yang ada. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan Filipina yang sudah mencapai 40% dengan pendidikan strata satu dan dua (Joeharno, 2013).

Perawat sendiri dikenal sebagai sosok yang lembut dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan cinta kasih. Akan tetapi dalam kenyataannya, sering kita mendengar kritik dan kecaman dari masyarakat terhadap sistem pelayanan yang kurang bermutu, profesional atau kurang empati dalam melakukan program

pelayanan kesehatan terutama di rumah sakit dan keluhan atas kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Sutopo, 2013).

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dan terus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian di rumah sakit. Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Pelayanan keperawatan yang baik terhadap pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien, tetapi juga mencakup masalah psikologi pasien. Perawat berperan sebagai tempat konsultasi bagi pasien, memberikan dukungan emosional dan intelektual dan mendiskusikan tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan (Mubarak, 2009).

Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit. Perawat merupakan tenaga medis yang bertugas 24 jam yang bertugas melayani pasien dan keluarga pasien. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi motivasi dan kepentingan. Penurunan kinerja perawat dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja perawat secara keseluruhan baru mencapai 73% dengan angka kepuasan terendah di Ruang Melati sebesar 64% dan angka kepuasan tertinggi di Ruang Perinatologi sebesar 83%. Angka kepuasan tersebut masih dibawah standar Depkes RI yang menetapkan untuk tingkat kepuasan pasien adalah 100%. Selanjutnya dalam pendokumentasian baru mencapai 57 dengan skor tertinggi di Ruang Perinatologi yang mencapai 89 dan terendah di ruang Delima dengan nilai 0. Kemudian dalam hal observasi mencapai 88 dengan nilai tertinggi di Ruang Bougenville sebesar 94 dan terendah di ruang Delima sebesar 75. Dengan demikian terlihat bahwa pada bagian-bagian tertentu masih belum maksimal. Rata-rata hasil penilaian baru mencapai kriteria cukup, sehingga perlu terus ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja perawat tentu saja bukan tidak ada faktor yang dapat mendorongnya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Menurut Steers (Cahyono, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku dan kompensasi.

Sedangkan McCormick dan Tiffin (Cahyono, 2013) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: Variabel individu yang terdiri dan pengalaman, pemerintahan, jenis kelamin, umur, motivasi,

Pemberian Kompensasi...(Mulyati, Rusmiwati)

ISSN: 2556 - 2278

keadaan fisik, kepribadian dan sikap, Variabel situasional yang meliputi faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial dan faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja perawat. Dengan adanya kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya serta dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya itu. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa atas pengorbanan yang diberikan seharusnya dapat memenuhi kebutuhan standar pegawai, tetapi kenyataannya kondisi yang diharapkan tidak terjadi. Sehingga seringkali muncul keluhan-keluhan, mencari pekerjaan sampingan untuk mendapatkan imbalan tambahan sehingga hasil kerjanya asal-asalan dan kurang bermutu. Kompensasi yang tidak sesuai ini sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi nonfinansial yang kurang juga menjadikan gairah kerja rendah. Penghargaan atas hasil kerja pegawai yang dapat berupa pujian, kenaikan jabatan atau faktor kesejahteraan lainnya masih rendah dan cenderung kurang diperhatikan oleh pimpinan. Aspek keseimbangan dan keadilan yang kurang menjadikan keinginan untuk berprestasi menjadi rendah.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan diatas masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja seperti adil dan layaknya kompensasi yang akan diterima oleh pegawai maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Seperti halnya kepemimpinan, pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat kinerja suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas.

Selain itu seorang perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan profesional, tentu tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi agar mempunyai

semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang akan berdampak langsung terhadap mutu dan kepuasan klien. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki suatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas institusi. Tanpa adanya motivasi dari pegawai atau karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan institusi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Effendi, 2015).

Motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi dasarnya adalah kondisi mental mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarahkan kepada pencapaian tujuan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk beraktifitas dalam pencapaian tujuan. Motivasi tidak akan terjadi, jika tidak dirasakan rangsangan terhadap hal semacam itu diatas yang akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang tumbuh dapat menjadikan motor atau dorongan untuk mencapai tujuan (Irwanto, 2015).

Menurut Hersey dan Blanchard (Monica, 2015), motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dan kualitas pencapaian tujuan. Hal tersebut didukung oleh penelitian James dan Harvard (2015) tentang motivasi yang menyimpulkan bahwa dalam setiap jam, karyawan dapat mempertahankan pekerjaan dengan hanya bekerja sebanyak 20% sampai 30% dari kapasitas mereka. Tetapi setelah diberi motivasi dengan tepat mereka dapat bekerja 80% sampai 90% dari kemampuan mereka, kira-kira 60% penampilan karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi.

Menurut Herzberg (Nursalam, 2015), tentang konsep dasar dari teori motivasi dua faktor, menyatakan bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan didalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Penelitian Herzberg (Nursalam 2015) menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja dalam bekerja muncul dari dua set yang berbeda. Faktor tersebut adalah faktor syarat kerja atau faktor ketidakpuasan yang terdiri dari : kehidupan pribadi, gaji, kondisi kerja, keamanan, hubungan dengan teman dan atasan, kebijakan dan administrasi instansi. Sedangkan faktor kedua adalah faktor pendorong atau motivator yang terdiri dari : tanggung jawab, potensi tumbuh, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, pengakuan dan prestasi.

Mengamati kondisi motivasi perawat yang terjadi pada RSUD Kabupaten Tasikmalaya, nampak bahwa sebagian perawat telah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya bahkan terus mengembangkan inisiatif dan inovasinya tetapi sebagian perawat lagi justru kurang mengerti dengan tugas yang diberikan, bersikap acuh tak acuh dan kurang memiliki keinginan untuk memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga menyebabkan kinerja perawat tidak maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dari kehadiran pegawai dalam setiap harinya dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif. Lebih jelasnya tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

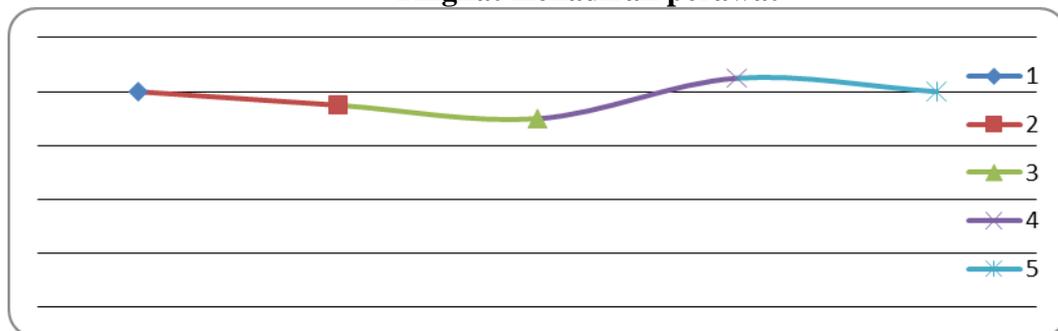
Tabel 1
Tingkat Kehadiran Perawat

No	Tahun	Tingkat	Tingkat Kemangkiran		
		Kehadiran (%)	Sakit	Izin	Tanpa keterangan
1	2014	80	3	7	0
2	2015	75	2	3	0
3	2016	70	4	6	0
4	2017	85	5	9	1
5	2018	80	4	6	0

Sumber : Bagian Kepegawaian RSUD Tasikmalaya

Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa tingkat kehadiran perawat belum mencapai 100%. Sejak tahun 2014-2016 terlihat ada penurunan tingkat kehadiran hingga mencapai 70% meskipun tahun 2017 meningkat lagi hingga mencapai 85% namun tahun 2018 menurun lagi menjadi 80%. Kondisi tersebut disebabkan oleh tingkat kemangkiran yang tinggi terutama karena sakit dan izin. Tingkat kemangkiran karena sakit rata-rata mencapai 4% dan tingkat kemangkiran karena izin rata-rata mencapai 6%. Hasil tingkat kemangkiran ini ternyata telah melebihi standar minimal tingkat absensi suatu instansi yakni 2,2 %. Hal ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja perawat pada RSUD Tasikmalaya dilihat dari aspek kehadiran terlihat belum maksimal, hal ini masih ada Perawat dari setiap bagian yang kehadirannya kurang dari tingkat keseharusannya. Seperti terlihat pada grafik 1 di bawah ini:

Grafik 1
Tingkat Kehadiran perawat



Sumber : Sub Kepegawaian RSUD Tasikmalaya tahun 2014 – 2018

Beberapa penelitian tentang motivasi kerja perawat diantaranya di RSUD Sunan Kalijaga Demak yang diteliti oleh Muchlisin (2009), menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat sangat dipengaruhi oleh imbalan jasa, ternyata ada hubungan positif dan bermakna dengan nilai *korelasi* sebesar 0,857 dengan $p=0,001$ (nilai *probabilitas* (p) $< \alpha$ (0,05)). Dengan demikian ada hubungan yang kuat antara imbalan jasa dengan kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga Demak, berarti semakin tinggi imbalan jasa yang diterima oleh perawat maka semakin baik pula kinerjanya. Penelitian Faizal (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan secara simultan budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sulaeman (2018) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa secara ekonomi dapat diartikan bahwa persepsi terhadap Motivasi oleh pegawai secara tidak langsung akan dapat berpengaruh pada Kinerja sebesar 43,35 persen, sedangkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui hubungannya dengan Budaya Kerja sebesar 0,8 persen,

pengaruh melalui hubungannya dengan Kompensasi sebesar 2 persen, dengan demikian secara total variabel Motivasi akan dapat mempengaruhi Kinerja sebesar 43,35 persen.

Diantara sekian banyak motivasi yang mendorong seseorang bekerja ternyata tidak sedikit bahkan semuanya adalah untuk memperoleh penghasilan. Penghasilan dibutuhkan untuk mewujudkan kehidupan yang layak. Dalam kondisi bekerja karena motivasi memperoleh gaji, artinya bahwa setiap karyawan yang bekerja perlu mendapat penghargaan berupa gaji sebagai balas jasa (Nawawi, 2013).

RSUD Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Tasikmalaya sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan, yang meliputi pelayanan medik, keperawatan, penunjang dan pelayanan umum lainnya, dalam perjalanannya untuk dapat terus *eksis* dimasyarakat tidak lepas dari peran serta karyawan untuk selalu menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Dari beberapa pelayanan yang ada, pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang strategis dan punya arti tersendiri dalam menjaga citra institusi rumah sakit.

METODE PENELITIAN

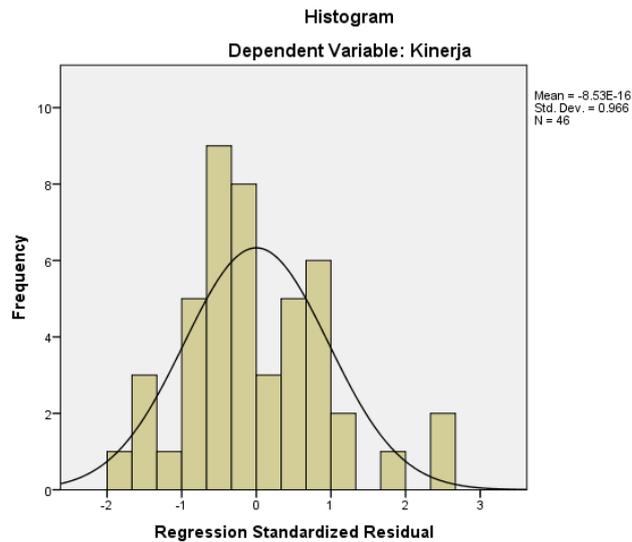
Jenis penelitian adalah *Explanatory Research* yaitu menjelaskan hubungan antara Variabel penelitian ini melalui pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan adalah Cross Sectional, karena semua variabel dikumpulkan pada saat bersamaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*). Metode kuantitatif adalah rancangan penelitian yang meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (seperti, kuisisioner, observasi atau wawancara), prosedur untuk mendapatkan data dan prosedur untuk melakukan pengolahan data. Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan dari responden melalui penggunaan angket dengan unit analisis adalah perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Pengumpulan data kuesioner diisi sendiri oleh responden dengan dipandu oleh peneliti atau *enumerator* dan lembar observasi kinerja perawat diberikan kepada *enumerator* kepala ruangan untuk mengisinya atau peneliti sendiri, sesuai dengan kinerja perawat pelaksana, kemudian hasilnya dianalisis oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja dirawat inap RSUD Kabupaten Tasikmalaya. Sampel dalam penelitian ini adalah perwakilan sampel yang akan diteliti yang mempunyai korelasi variable populasi. Teknik sampling menggunakan Rumus Slovin menjadi 67 orang. Analisis data yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik parametrik. Dalam menganalisis secara deskriptif digunakan bantuan tabel dalam bentuk persentase, dengan ketentuan pembobotan yang telah ditentukan, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dengan menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

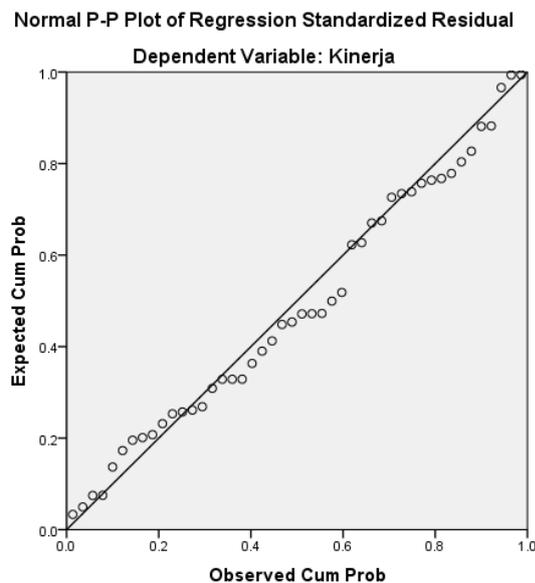
HASIL

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan teknik grafik normal P-P Plot dan pola distribusi histogram. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* (1 *sample* KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas



Gambar 2 Kurva Normalitas Probability-Plot

Hasil analisis dari gambar 1 terlihat bahwa *output* histogram menunjukkan pola distribusi mendekati normal. Sedangkan analisis dari gambar 2 menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

hal ini mengindikasikan model regresi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (1 *sample* KS) dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13191616
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan probabilitas = 0,813. Dengan demikian, data pada penelitian ini berdistribusi normal karena probabilitas > 0.05 sehingga data ini dapat digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas Nilai VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	10.929	3.743		2.920	.006		
1	Kompensasi	.564	.182	.333	3.102	.003	.606 1.649
	Kepemimpinan	.334	.103	.347	3.241	.002	.609 1.642
	Motivasi	.360	.121	.322	2.977	.005	.597 1.676

a. Dependent Variabel: Kinerja

Tabel 5
Hasil Uji Multikolineritas Nilai Koefisien Korelasi
Coefficient Correlations^a

Model		Kepemimpinan	Kompensasi	Disiplin	
1	Correlations	Kompensasi	1.000	-.362	-.367
		Kepemimpinan	-.362	1.000	-.342
		Motivasi	-.367	-.342	1.000
	Covariances	Kompensasi	.015	-.004	-.008
		Kepemimpinan	-.004	.011	-.006
		Motivasi	-.008	-.006	.033

a. Dependent Variabel: Kinerja

Tabel 6
Hasil Uji Multikolineritas Nilai Eigenvalue
Collinearity Diagnostics^a

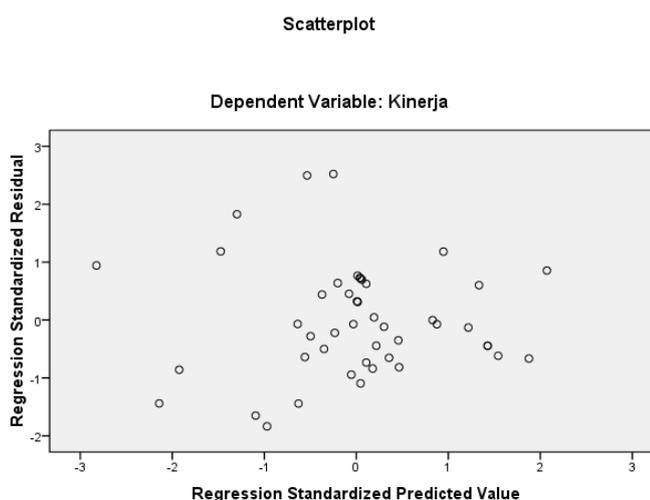
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Kepemimpinan	Motivasi
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	23.281	.48	.03	.53	.05
	3	.006	26.180	.08	.00	.41	.86
	4	.004	32.553	.43	.97	.06	.10

a. Dependent Variabel: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat bahwa ketiga variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan, motivasi) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Korelasi antar variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan, motivasi) berada dibawah 0,9 dan nilai Eigen value sebesar 3,983 berada jauh diatas 0 (nol) pada model 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolineritas pada semua variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar grafik *scatterplot* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas

maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Path Analysis

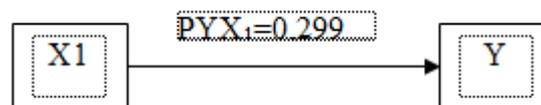
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.869	1.610		4.265	.000
	Kompensasi	.103	.050	.299	2.048	.045
	Kepemimpinan	.117	.039	.284	3.006	.004
	Motivasi	.116	.055	.306	2.110	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Pengaruh secara Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja

Untuk melihat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja perawat (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4

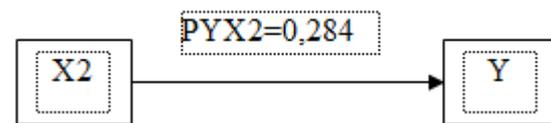
Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1 dan Variabel Y

Berdasarkan gambar 4 terlihat bahwa besar pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja perawat (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi X1 (kompensasi) sebesar 0,299.

Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja perawat (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 2,048$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja perawat.

b. Pengaruh secara Parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Untuk melihat pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja perawat (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 5

Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X2 dan Variabel Y

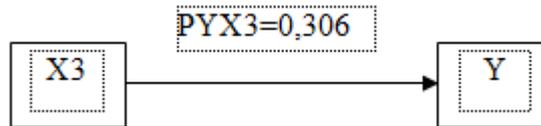
Berdasarkan pengolahan data besar pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja perawat (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi X2 (kepemimpinan) sebesar 0,284.

Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja perawat (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 3,006$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

c. Pengaruh secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk melihat pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja perawat (Y) berdasarkan indikator-indikator tiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 6

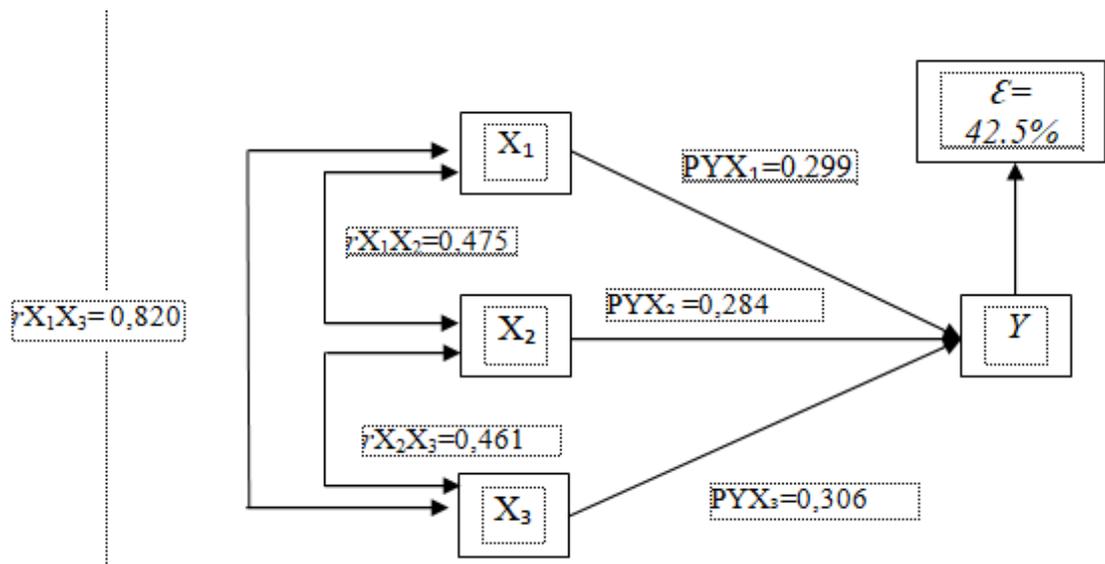
Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X3 dan Variabel Y

Berdasarkan pengolahan data dengan besar pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja perawat (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardzed coefficients*) setelah dipengaruhi X3 (motivasi) sebesar 0,306. Untuk pengujian hipotesis secara parsial pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja perawat (Y) dengan kriteria penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penghitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} = 2,110$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja perawat.

d. Pengaruh secara Simultan Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Besarnya pengaruh secara bersama-sama kompensasi (X1), kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja perawat (Y) dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan *path analysis*. Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis tersebut menggunakan uji F yaitu menguji apakah terdapat pengaruh positif kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat.

Hasil pengolahan data diperoleh hasil $\rho^2_{yX_1X_2X_3}$ sebesar 0,575 atau 57,50% artinya jika kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama meningkat akan memberikan dampak positif, maka kinerja perawat juga akan meningkat.



Gambar 7

Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X1, X2, X3 dan Y

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yaitu:

Tabel 7
Pengaruh Variabel X₁, X₂, dan X₃ Terhadap Y

Keterangan	Nilai
Pengaruh Kompensasi (X₁)	
Pengaruh langsung X ₁ Terhadap Y = PYX_1 . PYX_1	0.089
Pengaruh tidak langsung X ₁ Terhadap Y melalui X ₂ = PYX_1 . $r_{X_1X_2}$. PYX_2	0.040
Pengaruh tidak langsung Terhadap Y melalui (X ₃) = PYX_1 . $r_{X_1X_3}$. PYX_3	0.075
Pengaruh Total X₁ terhadap Y	0.205
Pengaruh Kepemimpinan (X₂)	
Pengaruh langsung X ₂ Terhadap Y = PYX_2 . PYX_2	0.081
Pengaruh tidak langsung X ₂ Terhadap Y melalui (X ₁) = PYX_2 . $r_{X_2X_1}$. PYX_1	0.040
Pengaruh tidak langsung X ₂ Terhadap Y melalui (X ₃) = PYX_2 . $r_{X_2X_3}$. PYX_3	0.040
Pengaruh total (X₂) terhadap Y	0.161
Pengaruh Motivasi (X₃)	
Pengaruh langsung X ₃ Terhadap Y = PYX_3 . PYX_3	0.094
Pengaruh tidak langsung X ₃ Terhadap Y melalui (X ₁) = PYX_3 . $r_{X_3X_1}$. PYX_1	0.075
Pengaruh tidak langsung X ₃ Terhadap Y melalui (X ₂) = PYX_3 . $r_{X_3X_2}$. PYX_2	0.040
Pengaruh total (X₃) terhadap Y	0.209
Pengaruh Total X₁, X₂, X₃ secara simultan terhadap Y	0.575
Pengaruh Variabel lain yang tidak diteliti	0.425

Sumber: Kuesioner di olah kembali

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan secara keseluruhan variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat (Y) sebesar 0,575 atau 57,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu 42,5% yang tidak diteliti.

Hasil perhitungan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai sebesar 0,205, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai sebesar 0,161, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai sebesar 0,209.

PEMBAHASAN

1. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah apakah variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Umar (2013), Muhammad Rizal (2014), Sopiah (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Seseorang karyawan akan berusaha kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, apabila perusahaan tersebut mengerti/memahami serta mampu memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung didalam usaha perusahaan untuk memotivator para karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya. Teori yang menghubungkan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Komaruddin (2014) bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pemerintahan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah”.

2. Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah apakah variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Qaisar Abbas (2013), Jonathan Olusola (2013), Cemal Zehir (2014), Sabine Boerder (2014), Ali Sahab (2014), Eko Santoso (2013), Silvie (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan merupakan pengaruh yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yaitu bagaimana memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat bekerjasama, berpartisipasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai tujuan serta diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan instansi tersebut.

Konsep kepemimpinan dan kekuasaan telah melahirkan suatu minat yang hidup, diskusi, dan kadang-kadang menimbulkan kekaburan sepanjang

perkembangan pemikiran manajemen. Konsep kekuasaan (power) erat sekali hubungannya dengan konsep kepemimpinan dan politik. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya. Dengan memberikan hubungan yang menyeluruh antara kepemimpinan dan kekuasaan Harsey, Blanchard, dan Natemeyer merasakan bahwa para pemimpin seharusnya tidak hanya menilai perilakunya sendiri agar mereka dapat mengerti bagaimana mereka mempengaruhi orang lain, akan tetapi juga mereka harus meneliti posisi mereka dan cara menggunakan kekuasaan.

Menurut Poerwadarminta (2016) adalah (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja. Kinerja adalah pengalihbahasaan dari kata bahasa Inggris performance. Seiring dengan ini, Dharma (2015) berpendapat bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang atau sekelompok orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Suprihanto (2015) yang mengemukakan bahwa: "Hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai ukuran misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

3. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Sulaeman (2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan -kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang – orang agar pegawai bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar bawahan mau menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran – saran dan rekomendasi – rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Handoko (2013) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : "Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan." Rivai (2013), mengatakan bahwa Motivasi adalah sebagai berikut : "Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja

secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.”

Menurut As'ad (2013) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut. Diantaranya dapat melalui menekan stres kerja dan motivasi kerja. Apabila stres kerja pegawai dan motivasi kerja buruk maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan menjadi buruk dan begitu juga sebaliknya. Stres kerja dan motivasi kerja adalah merupakan faktor yang mempunyai dampak yang signifikan terhadap tingkah laku para pegawai. Jika stres kerja pegawai dan motivasi kerja tidak dapat tercapai maka kinerja pegawai juga tidak dapat terlaksana semaksimal mungkin, oleh karena itu kompetensi pegawai dan motivasi kerja harus seiring dengan tujuan organisasi sehingga setiap pegawai didalam melakukan pekerjaan akan tercapai secara maksimal sehingga kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Apabila pegawai merasa puas, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

4. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja secara Simultan

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah apakah variabel Disiplin, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian I Wayan Tresna Ariana (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara menyeluruh dan parsial antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi/perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Peranan pemimpin dalam organisasi sangat strategis, karena keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan, ketrampilan dan kebijaksanaannya dalam pengambilan keputusan atau kebijakan serta mengelola seluruh sumber daya yang ada. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Selain itu permasalahan kompensasi yang lain adalah kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Perawat adalah seseorang yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Untuk menghasilkan tenaga profesi telah dikembangkan program pendidikan yaitu program pendidikan D-III keperawatan menghasilkan ahli madya keperawatan sebagai profesional pemula atau tenaga profesi pemula

yang memiliki sikap, tingkah laku dan kemampuan melaksanakan praktik keperawatan professional dasar sederhana (basic professional nursing practice). Pendidikan pada tahap ini lebih menekankan penguasaan sikap dan keterampilan dalam bidang keprofesian dengan landasan pengetahuan yang memadai sehingga mampu melaksanakan asuhan keperawatan umum kepada masyarakat dengan berpedoman pada etika keperawatan.

Perawat adalah seseorang yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Untuk menghasilkan tenaga profesi telah dikembangkan program pendidikan yaitu program pendidikan D-III keperawatan menghasilkan ahli madya keperawatan sebagai profesional pemula atau tenaga profesi pemula yang memiliki sikap, tingkah laku dan kemampuan melaksanakan praktik keperawatan profesional dasar sederhana (basic professional nursing practice). Pendidikan pada tahap ini lebih menekankan penguasaan sikap dan keterampilan dalam bidang keprofesian dengan landasan pengetahuan yang memadai sehingga mampu melaksanakan asuhan keperawatan umum kepada masyarakat dengan berpedoman pada etika keperawatan.

Untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif, peran manajer sangat menentukan. Dalam manajemen kinerja menurut Siagian (2013) manajer bertanggung jawab untuk :

1. Menciptakan kondisi yang dapat memotivasi guru/perawat
2. Melakukan observasi kinerja
3. Memperbaharui dan menyesuaikan tujuan, standar kinerja, dan kompetensi kerja apabila terjadi perubahan kondisi.
4. Memberikan umpan balik atas kinerja bawahan dan pengarahan.
5. Memfasilitasi up grading dan pengembangan kemampuan guru.
6. Memberikan penguatan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Meningkatkan kontribusi yang diberikan oleh pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efesiensi, efektivitas, dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2013). Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organanisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pemberian Kompensasi... (Mulyati, Rusmiwati)

ISSN: 2556 - 2278

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktur Politeknik Triguna Tasikmalaya dan Ketua STIE Latifah Mubarokiyah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga artikel ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Cahyono, S. 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*, Vol 1 No. 1 Januari 2005: 13-30
- Cemal Zehir and Hakam (2014) "The effect of Brand Experinces, Trust and Satisfaction on Building Brand Loyalty: An Empirical Reseach On Global Brand", *Procedia Social and Behavioral Science*, Vol 24, pp 1288-1301.
- Dharma, Agus. 2015. *Manajemen Perilaku*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Effendi, 2015, Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal*. Tidak Diterbitkan. Medan: Fakultas Psikologi USU.
- Eko Santoso 2013 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus
- Faizal, Riza dan Maman Sulaeman. 2019, Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal eBA* Vol. 5 No. 1, Februari 2019. <http://ejournal.undar.ac.id/index.php/eba/article/view/706/462>
- Handoko, T. H., 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Irwanto, 2015, *Psikologi umum*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- James dan Harvard (2015, *Manajemen*. Jakarta: Intermedia
- Joeharno, 2013, Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi (TPG) Puskesmas Di Kota Yogyakarta Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Gizi Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada.
- Jonathan Olusola, 2013. The Influence of Leadership Style on the Performance of Subordinates in Nigerian Libraries." *Library Philosophy and Practice*. University of Nebraska – Lincoln
- Komaruddin, 2014. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Mangkunegara, 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.
- Monica, dan Sri Suryoko. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta). *Jurnal t.p*

- Mubarak, 2009, Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen & Kewirausahaan*, 4(2): h:108- 122
- Muchlisin, Riadi, 2009. Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja” <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikatorfaktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Pertama, penerbit UGM, Yogyakarta.
- Nursalam, 2015, Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan professional. (Edisi 3). Jakarta: Salemba Medika
- Poerwadarminta, 2016, Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: PN. Balai Pustaka
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management 2*.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Muhammad, 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention Vol.(3):64-79*
- Sabine Boerder, Francine Dupuis 2014. Managers’ Motivation to Evaluate Subordinate Performance. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. Vol. 4 No. 3, pp. 273-293.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Silvie Salfiah. 2013. “hubungan penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Boma bisma indra pasuruan”, Skripsi. Fakultas Psikologi universitas islam negeri (UIN) maulana malik ibrahim
- Sopiah, 2013. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sulaeman, Maman 2018, The Influence Of Work Culture, Motivation And Compensation To The Perfomance Of Employees In Government, *Jurnal eBA Vol. 4 No. 1, Februari 2018*. <http://ejournal.undar.ac.id/index.php/eba/article/view/540>
- Suprihanto, John. 2015. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Penerbit BPF
- Sutopo, 2013, *Administrasi, Manajemen dan Organisasi* Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Umar, Husen. 2013. *Metode Research*. Jakarta : Gramedia.
- Wayan Tresna Ariana, 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. 2(1) diambil dari ojs.unud.ac.id