

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR

Oleh:

lin Dwi Aristy, Putri Amran Razak, H. Haeruddin
Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia (UMI)

ABSTRAK:

Kompensasi merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk kembalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Dan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan analisis jalur (Pathway Analysis). Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah perawat berstatus PNS di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar yang berjumlah 105 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus.

Hasil penelitian menemukan bahwa secara langsung, ada 1 hipotesis yang menjadi temuan yang memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan yaitu gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan secara langsung, ada 2 hipotesis yang menjadi temuan yang memberikan pengaruh positif dan signifikan yaitu fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, *benefit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Secara tidak langsung ada 1 hipotesis yang memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan yaitu tunjangan melalui motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan secara tidak langsung ada 1 hipotesis yang memberikan pengaruh positif dan signifikan yaitu penghargaan melalui motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Secara keseluruhan baik langsung maupun tidak langsung yang memberikan pengaruh dominan positif dan signifikan adalah "motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat", dilihat dari nilai langsung total effect dan p-value yang lebih besar dari hipotesis lainnya.

Kata kunci : *Kompensasi, Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas, Benefit Penghargaan, kinerja*

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan harus mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar tercipta peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia yang setinggi-tingginya. Berbagai komponen

berperan dan mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas, salah satu unsur utama pendukung kualitas pelayanan kesehatan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang termasuk di dalamnya adalah SDM keperawatan (Sri Rohani Mony, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan rumah sakit terutama dalam peningkatan kerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan (Indrayanti, 2014). Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi klien (Potter & Perry, 2005).

Kinerja seseorang, dalam hal ini perawat, dipengaruhi oleh banyak faktor. Lukman dan Widyatmini (2008) mengatakan bahwa kepemimpinan, kemampuan, dan kompensasi mempengaruhi kinerja perawat. Pengaruh kompensasi lebih besar terhadap kinerja perawat bila dibandingkan dengan pengaruh faktor kepemimpinan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas (Yahyo, dkk 2013)..

Sistem pengembangan karir dalam konteks penghargaan bagi perawat di Indonesia saat ini belum sepenuhnya berbasis profesional, lebih menekankan pada peningkatan jabatan struktural dan fungsional perawat (Sri Rohani Mony, 2017). Sistem yang dikembangkan mengacu pada aturan yang diperuntukkan bagi pegawai negeri sipil (PNS), berdasarkan SK Menpan No. 94/KEP/M.PAN/11/2001 tentang jabatan fungsional perawat termasuk angka kreditnya (Depkes, 2006).

Penelitian yang dilakukan Rafi Jody Kurnia (2016) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di RS Condong Catur Yogyakarta menghasilkan kesimpulan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

RSUD Labuang Baji Makassar merupakan rumah sakit yang terletak sangat strategis yaitu di tengah kota Makassar dan sangat mudah di akses oleh alat transportasi. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit kelas B yang mengembangkan pelayanan kesehatan secara professional kepada masyarakat. Di RSUD Labuang Baji Makassar jumlah keseluruhan tenaga perawat di ruang rawat inap dan rawat jalan yaitu sebanyak 332 perawat. Khusus di ruang rawat inap jumlah tenaga perawat PNS yaitu sebanyak 121 perawat dan perawat non PNS sebanyak 60 perawat. Dan jumlah ruang perawatan rawat inap yaitu sebanyak 14 ruangan.

Berdasarkan studi pendahuluan dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa jumlah tempat tidur di tahun 2018 yaitu sebanyak 158, khusus di ruang keperawatan Baji Minasa sebanyak 14 tempat tidur dengan jumlah tenaga perawat PNS sebanyak 10 orang.

Berdasarkan surat Keputusan Menteri Kesehatan RI (Nomor 262 Tahun 1979) tentang standar ketenagaan keperawatan di RS tipe B adalah 3-4 tenaga perawat 2 tempat tidur (3:2). Peneliti melihat adanya kesenjangan antara jumlah tenaga yang tersedia dengan standar ketenagaan keperawatan yang telah ditetapkan oleh Kemenkes RI, yaitu di labuang baji khususnya di ruang keperawatan Baji Minasa jumlah tenaga perawat adalah 10 orang dengan jumlah 14 tempat tidur (10:14). Dimana menurut standar ketenagaan keperawatan seharusnya 21 perawat : 14 tempat tidur (21 : 14). Dalam kondisi seperti itu dibutuhkan upaya-upaya tertentu oleh

pihak manajemen rumah sakit untuk memaksimalkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian maka jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode *survei analitik* yang bersifat *asosiatif kausal* yaitu penelitian untuk melihat pengaruh kausal (sebab akibat) antar variabel dengan pengukuran yang dilakukan melalui pemberian kuesioner dan wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan waktunya, pendekatan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran variabel hanya satu kali pada satu saat (Sugiyono, 2014 & Nursalam, 2016).

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan setelah proposal ini selesai diseminarkan yaitu pada bulan September-Oktober 2018.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari sumbernya yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Data primer diambil dari hasil penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel

intervening di RS Labuang Baji Kota Makassar 2018.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diambil secara langsung oleh peneliti tetapi melalui pihak kedua. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari laporan dan dokumen rumah sakit yang terkait dalam penelitian ini, yang meliputi profil rumah sakit, data SDM serta data lain yang terkait.

C. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang berstatus PNS di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Kota Makassar pada Bulan Juni 2018 yaitu sebanyak 105 perawat (Data Sekunder).

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sensus*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-November 2018 di RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Jumlah sampel sebanyak 105 responden yang merupakan perawat yang berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) di ruang rawat inap.

Data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasi dan di input kemudian di analisis dengan program SPSS dan program AMOS. Hasil penelitian ditampilkan dalam bentuk tabel disertai dengan penjelasan.

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Perawat

Gambaran umum karakteristik responden tampak pada Tabel 1 sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 8 orang (8,5%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 97 orang (91,5%).

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa kelompok umur tertinggi yaitu responden dengan rentang umur 30-40 tahun berjumlah 67 orang (63,2%), sedangkan kelompok umur terendah responden yang berumur diatas 50 tahun berjumlah 7 orang (6,6%).

Berdasarkan Tabel 3 diatas kelompok pendidikan terakhir responden yang paling banyak yaitu Ners berjumlah 58 orang (54,7%) sedangkan kelompok pendidikan terakhir yang paling rendah yaitu Lainnya berjumlah 7 orang (6,6%).

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa kelompok lama kerja responden tertinggi yaitu 11-15 tahun berjumlah 34 orang (32,1%), sedangkan kelompok lama kerja terendah yaitu kurang dari 5 tahun berjumlah 2 orang (1,9%).

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa kelompok jenjang karir responden tertinggi yaitu PK III berjumlah 60 orang (56,6%), sedangkan kelompok jenjang karir terendah yaitu PK IV berjumlah 4 orang (3,8%).

a. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tahapan kedua didalam tahapan analisis jalur adalah mencari nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar masing-masing variabel. Secara umum tahapan pengolahan secara manual dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (Direct Effects)
 - a. Pengaruh variabel gaji terhadap motivasi
($X1 \rightarrow Y1$) = 0,207
 - b. Pengaruh variabel insentif terhadap motivasi
($X2 \rightarrow Y1$) = -0,032
 - c. Pengaruh variabel tunjangan terhadap motivasi
($X3 \rightarrow Y1$) = 0,161
 - d. Pengaruh variabel fasilitas terhadap motivasi
($X4 \rightarrow Y1$) = 0,103
 - e. Pengaruh variabel *benefit* terhadap motivasi

$$(X5 \rightarrow Y1) = -0,116$$

- f. Pengaruh variabel penghargaan terhadap motivasi
($X6 \rightarrow Y1$) = 0,116
 - g. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja
($Y1 \rightarrow Y2$) = 0,314
2. Pengaruh tidak langsung (Indirect Effects)
 - a. Pengaruh gaji terhadap kinerja perawat melalui motivasi
($X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$) = 0,27 X 0,314 = 0,065
 - b. Pengaruh insentif terhadap kinerja perawat melalui motivasi
($X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$) = -0,032 X 0,314 = -0,10
 - c. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja melalui motivasi
($X3 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$) = 0,161 X 0,314 = 0,050
 - d. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja melalui motivasi
($X4 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$) = 0,103 X 0,314 = 0,032
 - e. Pengaruh *benefit* terhadap kinerja melalui motivasi
($X5 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$) = -0,116 X 0,314 = -0,036
 - f. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui motivasi
($X6 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$) = 0,116 X 0,314 = 0,036

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka pengaruh tidak langsung gaji (X1) terhadap kinerja perawat (Y2) melalui motivasi (Y1) sebesar 0,065 < pengaruh langsung gaji (X1) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 0,80 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,195 > dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa gaji mempunyai pengaruh langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat menjadi variabel *intervening* antara gaji terhadap kinerja perawat.

Pengaruh tidak langsung insentif (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui motivasi (Y1) sebesar $-0,10 <$ pengaruh langsung insentif (X1) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar $-0,29$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,568 >$ dari $0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa insentif tidak mempunyai pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui motivasi.

Pengaruh tidak langsung tunjangan (X3) terhadap kinerja perawat (Y2) melalui motivasi (Y1) sebesar $0,050 >$ pengaruh langsung tunjangan (X1) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar $0,047$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,454 >$ dari $0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tunjangan mempunyai pengaruh secara tidak langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat menjadi variabel *intervening* antara tunjangan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh tidak langsung fasilitas (X4) terhadap kinerja perawat (Y2) melalui motivasi (Y1) sebesar $0,032 <$ pengaruh langsung fasilitas (X1) terhadap kinerja perawat sebesar $0,153$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,016 <$ dari $0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa fasilitas mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat menjadi variabel *intervening* antara fasilitas terhadap kinerja perawat.

Pengaruh tidak langsung *benefit* (X5) terhadap kinerja perawat (Y2) melalui motivasi (Y1) sebesar $-0,036 <$ pengaruh langsung *benefit* (X5) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar $0,196$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0 <$ dari $0,05$.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *benefit* mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat

disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat menjadi variabel *intervening* antara *benefit* terhadap kinerja perawat.

Pengaruh tidak langsung penghargaan (X6) terhadap kinerja perawat (Y2) melalui motivasi (Y1) sebesar $0,036 >$ pengaruh langsung *benefit* (X6) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar $-0,298$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0 <$ $0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa penghargaan mempunyai pengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat menjadi variabel *intervening* antara tunjangan terhadap kinerja perawat.

Motivasi (Y1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar $0,314 >$ pengaruh tidak langsung motivasi (Y1) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 0 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0 <$ $0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian ini merupakan hasil yang di peroleh dari pengolahan data dengan menggunakan program AMOS sesuai analisis Jalur (Path Away) untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel, yang akan di bahas secara rinci sebagai berikut.

1. Karakteristik Perawat

Berdasarkan hasil analisis univariat, terlihat bahwa mayoritas perawat RSUD Labuang Baji Makassar berjenis kelamin perempuan ($91,5\%$), berada pada umur $30-40$ tahun ($63,2\%$), berpendidikan NERS ($54,7\%$) dengan lama kerja $11-15$ tahun ($32,1\%$) dan berada pada jenjang karir perawat klinik III ($56,6\%$).

Gambaran profil perawat seperti ini mengisyaratkan bagi manajemen RSUD Labuang Baji Makassar untuk lebih mampu

menyelaraskan apa yang menjadi keinginan rumah sakit dan yang menjadi harapan dari perawat.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi $0,195 >$ dari $0,05$.

Terlihat disini pentingnya peran gaji terhadap perawat, dan hal ini merupakan harapan perawat untuk meningkatkan kinerja mereka karena manfaat dari gaji dapat dirasakan perawat setiap bulannya.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,568 >$ dari $0,05$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005) bahwa insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja.

4. Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa tunjangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,454 >$ $0,05$.

5. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa fasilitas mempunyai pengaruh langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi $0,016 >$ dari $0,05$.

Hal ini berarti bahwa fasilitas yang didapatkan oleh perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawatnya. Dan mungkin cukup sesuai

dengan apa yang diharapkan oleh perawat mungkin dikarenakan oleh sarana atau prasarana yang cukup mendukung, seperti sarana tempat seperti ruangan perawatan dan ruang perawat yang cukup mendukung dari prasarananya seperti ketersediaan alat-alat kesehatan yang dirasa cukup, layak pakai, sesuai dengan kemajuan teknologi atau pun alat non medik yang cukup tersedia.

6. Pengaruh *Benefit* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa *benefit* mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi $0 <$ dari $0,05$.

Hal tersebut berarti bahwa apabila semakin banyak upaya-upaya yang berkaitan dengan *benefit* yang diberikan, maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila upaya-upaya yang berkaitan dengan *benefit* tidak diberikan, maka kinerja perawat juga akan menurun. Hal ini berarti dengan adanya *benefit* yang cukup baik dirasakan oleh perawat, maka kinerja perawat akan tercipta dengan sendirinya.

7. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan signifikan dengan nilai signifikansi $0 <$ $0,05$.

Hal ini berarti penghargaan yang diterima perawat di RSUD Labuang Baji masih belum cukup dirasakan untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Mungkin dikarenakan perawat masih kurang mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukannya.

8. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara signifikan dengan nilai signifikansi $0 >$ $0,05$.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shahzadi I, dkk (2014), dengan judul penelitian "Impact of Employee Motivation on Employee Performance"

Dari hasil di atas menyatakan bahwa sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa tokoh yaitu, Handoko (1998) dalam Asih, dkk (2014) yang mengemukakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk kembalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian, Simamora (2003) dalam Asih, dkk (2014). Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima dengan sebuah organisasi. Terminologi kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Simamora (2004) dalam Asih, dkk (2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar
2. Gaji berpengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
3. Insentif berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

4. Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
5. Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
6. Tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
7. Fasilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
8. Fasilitas berpengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
9. *Benefit* berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
10. *Benefit* berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
11. Penghargaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
12. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.
13. Motivasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

SARAN

1. Bagi Pihak RSUD Labuang Baji Makassar diharapkan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada perawat dalam hal ini gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, benefit, dan penghargaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain. Karena pada hasil penelitian ini masih besar dipengaruhi oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rasyidin. 2018. *Aplikasi Manajemen Rumah Sakit*. Makassar : Universitas Negeri Makassar.
- Adhani, Rosihan. 2016. *Mengelola Rumah Sakit*. Banjarmasin : Universitas Lambung Mangkurat.
- Alwi. 2013. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Sinjai*. Tesis. Makassar: Program Studi Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.
- Asih, dkk. 2014. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum)*. Jurnal.
- Batubara, Khairunnisa dkk. 2013. Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. Jurnal. e-jurnal Teknik Industri FT USU Vol. 3, No. 5, Desember 2013.
- Burdahyat. 2009. *Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Sumedang Tahun 2009*. Tesis tidak dipublikasikan. Depok: FIK UI
- Chanafi, D. 2005 *Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang Jenjang karir dengan kepuasan kerja di RSUD Budi Asih*. Tesis tidak dipublikasikan Depok FK UI.
- Depkes. 2006. *Pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat*. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI. Depkes RI. 2009
- Devi., Eva Kris Diana. 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dharmawan, Yusa I Made. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Bali: Universitas Udayana
- Dito, Anoki Herdinan. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. UNDIP. Semarang.
- Djestawana, I Gusti Gede. 2012. *Pengaruh Pengembangan Organisasi Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional STIKES Bina Usada Bali Vol. 6, No.6, Juni 2012.
- Fauzi, Usman. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 3, 2014. ISSN 2355-5408
- Ghifari, M. Sholeh. 2017. *Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Atas Penerapan PMA. 46 Tahun 2014 Studi Pada Kantor Urusan Agama di Provinsi Lampung*. Tesis. Bandar Lampung: Program Pascasarjana Magister Ilmu Akuntansi. Universitas Lampung. Tesis di Publikasikan.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P (2009). *Manajemen sumber daya. Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastono. 2007. *Analysis data kesehatan*. Depok : FKM UI
- Handoko. 2006. *Statistik Kesehatan, Belajar Mudah Teknik Data Dalam Penelitian Kesehatan (Plus Aplikasi Software SPSS)*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hannani, Ahmad. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, dan Fasilitas terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD UIT Makassar. Vol. 1 No. 2 Oktober 2016.
- Hutasuhut. 2014. *Pengembangan Karir: Career Acceleration Development Program (CADP) Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah D.I.Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Indrawijaya, 2004, Edisi Ketiga, *Konsep & Implikasi Manajerial dalam Memotivasi Karyawan*, Yogyakarta, Santusta.
- Indrayanti, Monic Aprilia. 2014. *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi di Publikasikan.
- I, Shahzadi, dkk. 2014. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. European Journal of Bussines and Management. Vol. 6, No. 23.
- Juliani, Retno Djohar. 2009. *Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan*. *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*. Vol.7, No.15.
- Juned, Fadhli. 2018. *Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Vessel Traffic Service Makassar*. Tesis. Makassar: Program Studi Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI (Nomor 262 Tahun 1979) tentang *Standar Ketenagaan Keperawatan di RS*
- Kewuan, Nikolaus N. 2016. *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC, 2016.
- Kurnia, Rafi Jody. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi di Publikasikan.
- Laura, Hana. 2012. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K, RS PGI Cikini, Jakarta*. Universitas Bakrie.
- Lifana, Meis, dkk. 2013. Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wilis Utama Banyuwangi.

- Maldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mangkunegara P.A.A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan . Bandung Remaja Rodakarya.
- Marquis, B.L. & Houston. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori dan Aplikasi. Edisi 4. Alih Bahasa Widyawati dkk*. Editor: Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: EGC.
- Money, R. Wayne and Noe, Robert M. 2003. *Human Resource Management. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited*. Online Book.
- Mony, Sri Rohani. 2017. *Analisis dan Karakteristik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat RSUD Tulehu Ambon*. Tesis. Makassar: Program Pascasarjana. Universitas Hasanuddin. Tesis tidak Dipublikasikan.
- Nasaruddin, Salmiah. 2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangkep*. Tesis. Makassar: Program Studi Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.
- Nawastuti, Rati. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. BTN Tbk. Kacab Syariah*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2018
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2016. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika.
- Paputungan, Faradista R. 2013. *Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SULUT Cabang Calaca*. Jurnal Penelitian. Vol. 1 No. 4 Desember 2013. ISSN 2303-1174
- Posuma, Christilia. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*. Jurnal EMBA, 1 (4): 646-656
- Potter, P.A & Perry, A.G. 2005. *Foundamental of Nursing, Concepts, Process, and Practice*. Haecourt Australia: Mosby.
- Purnomo dan Dwiloka. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jateng Cabang Temanggung*. Jurnal Visi Manajemen. Vol.2 No.2 Tahun 2017.
- Putra, Surya Darma., Said Musnadi., dan M. Shabri. Abd Majid. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah RSJ Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 3, No.2, Mei 2014 ISSN 2302-0199 PP. 85093.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Setyowati, Suci. 2016. *Pengaruh Specific Goal Setting Pada Performance*. Skripsi. Program Studi Psikologi.

- Universitas Sanata Dharma. Ypgyakarta. Skripsi di publikasikan.
- Shculer, R & Huber V. 1993. *Personal and Human Resources Management Fifth Edition, USA West Publishing Company.*
- Sitinjak. L. 2008. *Pengaruh penerapan sistim jenjang karir di RS PGI Cikini.* Jakarta : Tesis tidak dipublikasikan Depok FIK UI.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subianto, Marianus. 2016. *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 4, No. 3, 2016. SSN 2355-5408
- Sugiyono, 2014, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA)
- Sulistiyani, A.T & Rosidah. 2003. *Manejemen sumber daya manusia konsep dan teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi Sudibyo & Rustika, 2013. *Metodologi Riset Keperawatan.* Tim: Jakarta
- Surat At- Taubah Ayat 105., <https://tafsirq.com/9-at-taubah/ayat-105> (di akses pada tanggal 6 September 2018)

Lampiran :

Tabel 1 Distribusi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Jenis kelamin	n	%
laki-laki	8	8,5
perempuan	97	91,5
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Tabel 2 Distribusi Perawat Berdasarkan Umur di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Umur	n	%
<30 tahun	8	7,5
30-40 tahun	67	63,2
41-50 tahun	23	21,7
>50 tahun	7	6,6
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Tabel 3 Distribusi Perawat Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Pendidikan	n	%
D3 Keperawatan	11	10,4
S1	29	27,4
Ners	58	54,7
Lainnya	7	6,6
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Tabel 4 Distribusi Perawat Berdasarkan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Lama Kerja	n	%
<5 tahun	2	1,9
5-10 tahun	24	22,6
11-15 tahun	34	32,1
16-20 tahun	24	22,6
>20 tahun	21	19,8
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Tabel 5 Distribusi Perawat Berdasarkan Jenjang Karir di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Jenjang Karir	n	%
PK I	10	9,4
PK II	31	29,2
PK III	60	56,6
PK IV	4	3,8
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Tabel 7 Rangkuman Pengaruh Signifikan Gaji Insentif Tunjangan Fasilitas *Benefit* Penghargaan dan Motivasi terhadap Kinerja

Jalur				
No.	Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Sig
1.	Gaji→Motivasi (X1→Y1)	0,207	0	0,001
2.	Insentif→Motivasi (X2→Y1)	-0,032	0	0,562
3.	Tunjangan→Motivasi (X3→Y1)	0,161	0	0,016
4.	Fasilitas→Motivasi (X4→Y1)	0,103	0	0,133
5.	<i>Benefit</i> →Motivasi (X5→Y1)	-0,116	0	0,067
6.	Penghargaan→Motivasi (X6→Y1)	0,116	0	0,086
7.	Gaji→Kinerja (X1→Y2)	0,80	0,065	0,195
8.	Insentif→Kinerja (X2→Y2)	-0,29	-0,10	0,568
9.	Tunjangan→Kinerja(X3→Y2)	0,047	0,050	0,454
10.	Fasilitas→Kinerja (X4→Y2)	0,153	0,032	0,016
11.	<i>Benefit</i> →Kinerja (X5→Y2)	0,196	-0,036	0
12.	Penghargaan→Kinerja (X6→Y2)	-0,298	0,036	0
13.	Motivasi→Kinerja(Y1→Y2)	0,314	0	0

Sumber: Out put AMOS