



**ANALISIS HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI
DAN MOTIVASI TENAGA KEPERAWATAN
DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RSUD SUNGAI LILIN**

TESIS

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S2)
Magister Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

OLEH :

NAMA : NOVI NAZILAH

NIM : 10012681721019

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TENAGA KEPERAWATAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD SUNGAI LILIN

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Magister Kesehatan Masyarakat Pada Fakultas (M.KM)

OLEH :

NOVI NAZILAH
NIM. 10012681721019

Palembang, Januari 2020

Pembimbing I

Dr. Misnaniarti, SKM., MKM
NIP. 19760609 200212 2 001

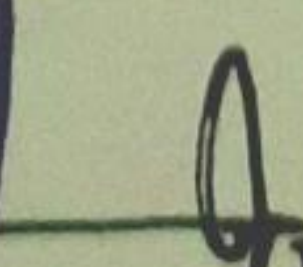
Pembimbing II

Dr. Yuanita Windusari, S.Si, M. Si
NIP. 19690914 199803 2 002



Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya


Stia Budi, SKM., M. Kes
NIP. 19771206 200312 1 003

HALAMAN PERSETUJUAN

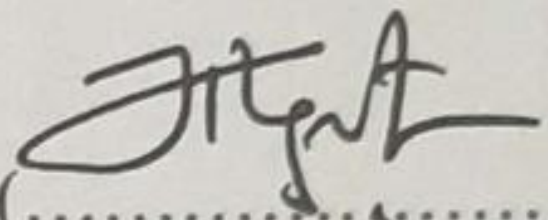
Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis dengan judul "Analisis Hubungan Pemberian Kompensasi dan Motivasi Tenaga Keperawatan dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sungai Lilin" telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 02 Januari 2020 dan telah diperbaiki, diperiksa serta disetujui sesuai dengan masukan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Palembang, 02 Januari 2020

Panitia Sidang Ujian

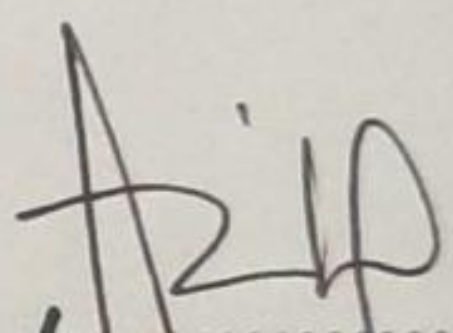
Ketua :

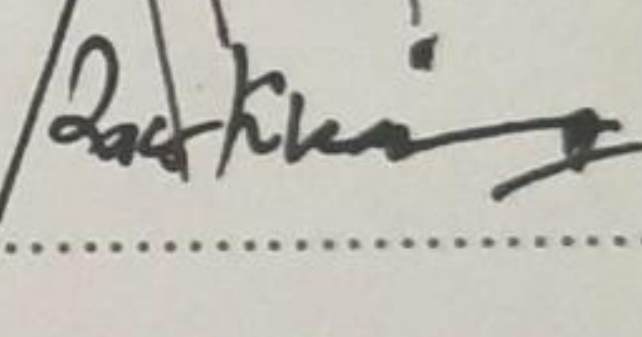
1. Dr. Misnaniarti, SKM., MKM
NIP. 19760609 200212 2 001

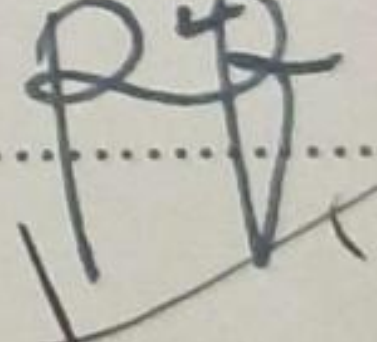

(.....)

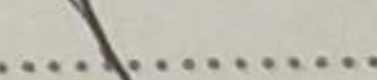
Anggota :

2. Dr. Yuanita Windusari, S.Si, M.Si
NIP. 19690914 199803 2 002
3. Dr. Rostika Flora, S. Kep., M. Kes
NIP. 19710927 199403 2 004
4. Dr. Novrikasari, SKM., M. Kes
NIP. 19781121 200112 2 002
5. Dr. Andries Lionardo, SIP, M.Si
NIP. 19790501 2002121 005


(.....)



(.....)


(.....)

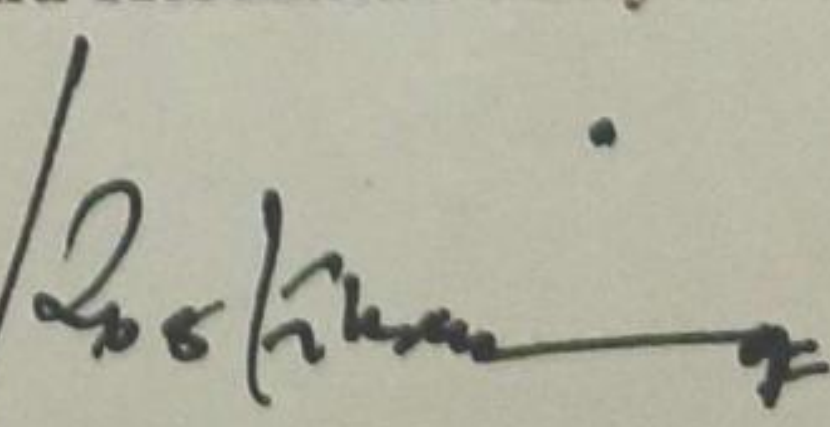

(.....)

Mengetahui,

Dean Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya


Iwan Sia Budi, SKM., M. Kes
NIP. 19771206 200312 1 003

Koordinator Program Studi
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat


Dr. Rostika Flora, S. Kep., M. Kes
NIP. 19710927 199403 2 004



HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novi Nazilah
NIM : 10012681721019
Program Studi : S-2 Ilmu Kesehatan Masyarakat / AKK
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Judul : Analisis Hubungan Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Tenaga Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sungai Lilin

Menyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah Tesis saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan/*plagiat*. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/*plagiat* dalam Tesis ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya..

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa ada paksaan dari siapapun.



Palembang, Januari 2020



Novi Nazilah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novi Nazilah
NIM : 10012681721019
Program Studi : S-2 Ilmu Kesehatan Masyarakat / AKK
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

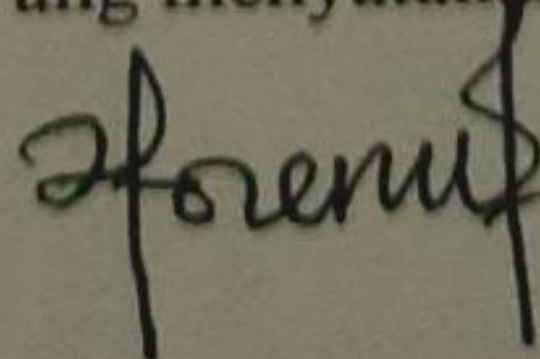
ANALISIS HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TENAGA KEPERAWATAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD SUNGAI LILIN

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya berhak menyimpan, mengalihka/memformatkan mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) merawat dan mempublikasikan tuhas akhir tanpa meminta izin dari Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Dibuat di : Palembang

Pada Tanggal : Januari 2020

Yang menyatakan



Novi Nazilah

RIWAYAT HIDUP

Novi Nazilah, dilahirkan di Kayuara (Muba) Sekayu pada tanggal 21 November 1984. Putri pertama dari empat bersaudara pasangan Bapak M. Uzer, SE dan Ibu Siti Aisyah, SpD.SD. Riwayat pendidikan yang ditempuh peneliti dimulai menduduki Taman Kanak-kanak di TK Aisyah Bustaul Atfal di Kota Sekayu pada tahun 1990. Peneliti menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 2 Kayuara Kota Sekayu pada tahun 1996 dan melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Kota Sekayu tamat pada tahun 1999. Kemudian pada tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan di SMU Negeri 1 Kota Sekayu dan tamat pada tahun 2002. Peneliti melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi negeri di Universitas Sriwijaya di Program Study Ilmu Keperawatan selesai tahun 2006, dan menyelesaikan Profesi Ners di tempat yang sama pada tahun 2007. Sejak Agustus 2017 peneliti tercatat sebagai mahasiswa di Program Study S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Palembang dan saat ini sedang menyelesaikan karya tulis ilmiah berupa tesis dengan judul “Analisis Hubungan Pemberian Kompensasi dan Motivasi Tenaga Keperawatan dengan Kinerja Perawat di RSUD Sungai Lilin ”. Riwayat pekerjaan peneliti selama dua tahun pernah bekerja di RSUD Sekayu, sejak tahun 2010 bekerja sebagai PNS di RSUD pernah bekerja di RSUD Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin dan saat ini bekerja sebagai PNS di RSUD Sungai Lilin.

Contact person :

+6282374301718

novinazila123@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis pada waktunya dengan judul “Kemitraan Puskesmas dan Sekolah dalam Pencegahan Malaria pada Anak Usia Sekolah di Kabupaten Seluma”. Tesis ini merupakan salah satu syarat akademik menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Study S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Bidang Kajian Utama Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Sriwijaya Palembang.

Proses penyelesaian tesis ini dapat berjalan baik karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Iwan Stia Budi, SKM., M. Kes, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Palembang.
2. Ibu Dr. Misnaniarti, SKM., MKM, selaku pembimbing I.
3. Ibu Dr. Rostika Flora, S. Kep., M. Kes, selaku Koordinator Program Studi S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Palembang dan selaku pembimbing II.
4. Bapak Prof. dr. H. Chairil Anwar, DAP&E., SpParK., Ph.D, Bapak Dr. H. M. Zulkarnain, M. Med. Sc., PKK, Bapak Dr. H.A. Fickry Faisya, SKM., M. Kes dan Ibu Dr. Haerawati Idris, SKM., M. Kes, selaku penguji tesis.
5. Ibu Nurlaili, S. Sos, M. Kes, Bapak Ikhsan, S. Kep, M. Kes, Bapak Samwilson Slamet, SKM, M.Kes dan Ibu Risna selaku pembimbing lapangan selama penelitian di Kabupaten Seluma
6. Dinas Kesehatan dan Dinas Pendidikan Kabupaten Seluma Provinsi Bengkulu yang telah mengizinkan pengambilan data.
7. Sekolah dasar di Kabupaten Seluma yang telah membantu dalam pengambilan data dalam penelitian ini.

8. Puskesmas Tumbuan, Puskesmas Talang Tinggi, Puskesmas Masmambang, Puskesmas Puguk dan Puskesmas Seluma Timur yang telah membantu dalam pengambilan data pada penelitian ini
9. Guru-guru UKS yang sudah berkenan menjadi responden penelitian
10. Ibundaku yang mendukung dan memberi restu dalam menjalani pendidikan ini.
11. Suami dan anak-anakku, yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan pendidikan ini.
12. Rekan-rekan angkatan 2017/2018 Program Studi S2 IKM Universitas Sriwijaya Palembang.

Penulis menyadari tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Palembang, Juli
2019
Penulis

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Wa man yatawakkal ‘alallaaha fahuwa hasbuh, inallaaha baalighu amrih..”

Barangsiapa bertawakkal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya, sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya.” (QS. Ath-Thalaq: 3).

Do your best at any moment that you have.

(Lakukan yang terbaik di setiap apa yang anda miliki)

Persembahan :

Thanx a lot for my Umak and bapak, aba dan mama for your love that given to me, I always pray to Allah for my happiness.

For my beloved hubby Hendri Novika,,thank's a lot for your support and your love,,I love you so much,,....

For my lovely kids ayuk Adel, Kk Daffa & Adik Wa, always make me smile in everytime, Bunda always pray that your always success on your life....Love U Forever nakkkk

For my Sister Uz Family Ibu, Cik & JSat thanx for your support dan Hz Famaly thanx u

For to all of my big family in RSUD Sungai Lilin, expecially for may Tim Keperawatan....Thanx u very much

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayahNya lah penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.

Adapun judul tesis ini adalah “Analisa Hubungan Pemberian Kompensasi dan Motivasi Tenaga Keperawatan Dengan Kinerja Perawat di RSUD Sungai Lilin.”. Tesis ini dibuat sebagai syarat mendapatkan gelar Magister Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.

Proses penulisan dan penyelesaian tesis ini dapat berjalan dengan baik karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus dan penghargaan yang setinggitingginya kepada:

1. Suami Tercinta Hendri Novika, Kedua orang tua dan mertua serta tak lupa anak-anak ku tercinta terima kasih atas doa, dukungan, motivasi dan kasih sayangnya
2. Bapak Prof. Dr. H Anis Saggaff, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Iwan Stia Budi, SKM, M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
4. Ibu Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes., selaku Koordinator Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat sekaligus penguji
5. Ibu Dr. Misnaniarti, SKM, M.KM selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Yuanita Windusari, M.Si, selaku pembimbing II
6. Prof Dr. Hj. Sulastri, ME, .Kom, Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes, Dr. Andries Lionardo, SIP, M.Si dan ibu Dr. Novrikasari, SKM, M.Kes selaku penguji Ujian Tesis yang sudah memberikan saran dan masukan untuk tesis saya.
7. Dr. Hj. Masitoh, Sp.A M.Kes selaku direktur RSUD Sungai Lilin beserta seluruh staff RSUD Sungai lilin yang telah memberikan kesempatan bagi syaa untuk melakukan penelitian

8. Dosen karyawan/I beserta seluruh staff Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
9. Rekan-rekan angkatan 2017 Program Studi S2 IKM Unsri

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak mempunyai kekurangan. Oleh sebab itu, saran, kritis yang membangun sangatlah diharapkan untuk kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya.

Palembang, Januari 2020

Penulis

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Tesis, Januari 2020

Novi Nazilah

Analisis Hubungan Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Tenaga Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin

xix + 83 halaman, 11 tabel, 4 gambar, 7 lampiran

ABSTRAK

Penurunan kinerja akan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Salah satu cara yang diterapkan dalam meningkatkan mutu pelayanan melalui sumber daya manusia keperawatan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan stress kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau kinerja perawat berdasarkan kompensasi dan motivasi. Metode penelitian menggunakan desain *crosssectional* dengan sampel sebanyak 43 reponden yang merupakan perawat di RSUD Sungai Lilin. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitan diperoleh terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,028$) dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,007$). Kompensasi dan motivasi diperkirakan menjadi risiko terjadinya kinerja yang kurang baik pada perawat di RSUD Sungai lilin, berdasarkan hasil analisis diperoleh *prevalence ratio* sebesar 1,522 (95% CI: 1,041-2,224) artinya ketika seorang perawat mendapatkan kompensasi yang rendah maka berisiko 1,533 kali untuk memiliki kinerja yang kurang baik, sedangkan untuk motivasi diperoleh *prevalence ratio* sebesar 1,744 (95% CI: 1,099-2,767), artinya ketika perawat mempunyai motivasi kerja yang rendah maka berisiko 1,744 kali untuk mempunyai kinerja yang kurang baik. Kinerja yang baik dapat membantu perawat untuk mencapai tujuan dengan lebih baik, sehingga adanya kompensasi yang tinggi dan motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat RSUD Sungai Lilin.

Kata Kunci : *Kinerja, Kompensasi, Motivasi*

Kepustakaan : 88 (1992 – 2019)

**ADMINISTRATION OF HEALTH POLICY
PUBLIC HEALTH FACULTY
SRIWIJAYA UNIVERSITY
Thesis, January 2020**

Novi Nazilah

Relationship Analysis of Compensation and Motivation of Nursing Personnel
with Nurse Performance at Sungai Lilin Regional General Hospital

Xix + 83 pages of 11 tables, 4 figures, 7 attachments

ABSTRACT

The declining performance will affect the quality of health services. One of the methods applied in improving the quality of service through nursing human resources is by increasing work performance (performance), factors that affect performance include compensation, work discipline, motivation, and work stress. This study aims to review nurses' performance based on compensation and motivation. The research method uses a cross-sectional design with a sample of 43 respondents who are nurses at Sungai Lilin Regional Hospital. The collected data were analyzed using the chi-square test. Research results obtained have a significant relationship between compensation and nurse performance (p -value = 0.028) and there is a significant relationship between motivation and nurse performance (p -value = 0.007). Compensation and motivation are estimated to be the risk of poor performance on nurses at Sungai Lilin Regional Hospital. Based on the analysis results, a prevalence ratio of 1.522 (95% CI: 1.041-2.224) means that when a nurse receives low compensation, risk takes 1.533 times to have a performance which is not good, while for motivation, a prevalence ratio of 1,744 (95% CI: 1,099-2,767) is obtained, meaning that when nurses have low work motivation there is a risk of 1,744 times to have poor performance. A good performance can help nurses to achieve their goals better so that there is high compensation and high motivation is expected to improve the performance of nurses in Sungai Lilin Hospital.

Keywords: Performance, Compensation, Motivation

Literature: 88 (1992 - 2019)



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

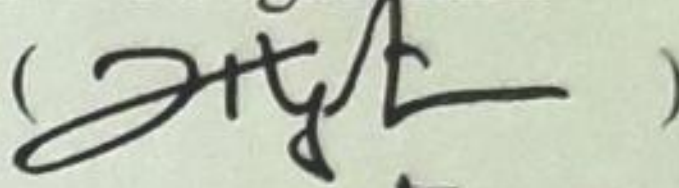
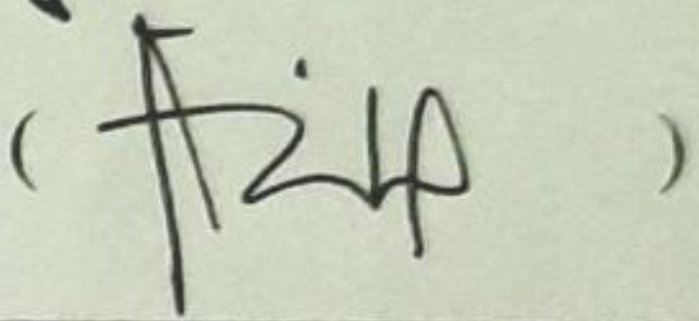
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

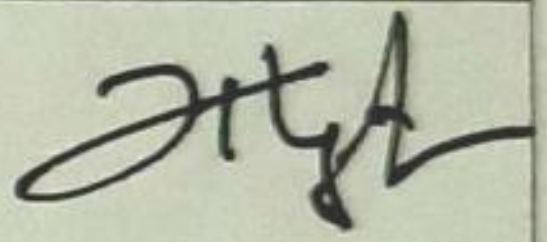
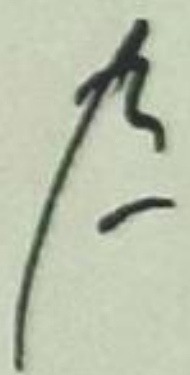
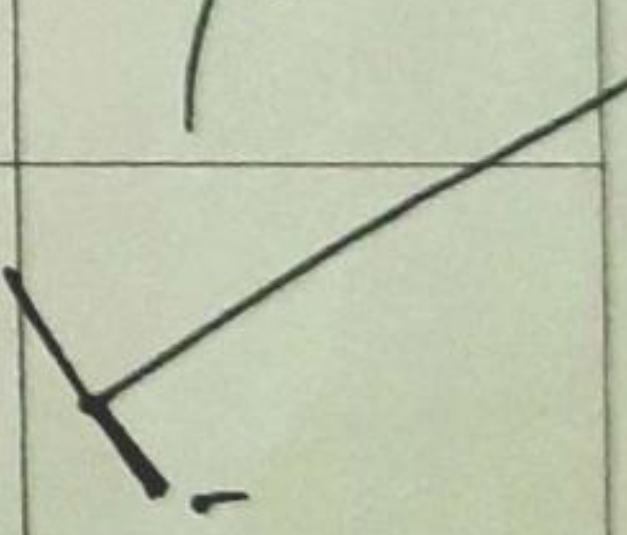
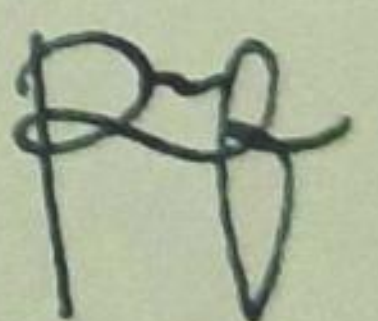
Gedung Fakultas Kesehatan Masyarakat, Kampus Unsri Indralaya, Ogan Ilir 30662

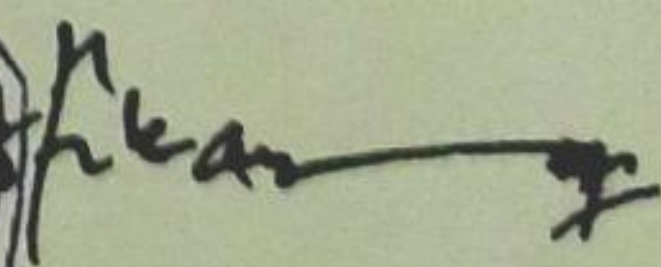
Telepon. (0711) 580068 Faximile. (0711) 580089


website: <http://www.fkm.unsri.ac.id> email: fkm@fkm.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN UJIAN TESIS

Nama Mahasiswa : Novi Nazilah
NIM : 10012681721019
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM)
BKU : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Judul : Analisis Hubungan Pemberian Kompensasi dan Motivasi Tenaga Keperawatan dengan Kinerja Perawat di RSUD Sungai Lilin
Pembimbing : 1. Dr. Misnaniarti, SKM, M.KM ()
2. Dr. Yuanita Windusari, S.Si, M.Si ()

No.	Dosen Pembimbing/ Penguji	Saran dan Masukan	Paraf
1.	Dr. Misnaniarti, SKM., M.KM	1. Perbaiki sesuai saran penguji 2. Masukkan saran untuk kinerja perawat	
2.	Dr. Rostika Flora, S.Kep. M.Kes	1. Sebutkan betuk kinerja perawat seperti apa 2. Harus ada referensi dalam setiap teori	
5.	Dr. Andries Lionardo, SIP, M.Si	1. Saran lebih mengarah kepada kebijakan untuk perbaikan di tempat penelitian	
6.	Dr. Novrikasari, S.KM, M.Kes	1. Tambahkan lagi teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan per variable	

Ketua Program Studi Magister (S2)
Ilmu Kesehatan Masyarakat

Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes.
109271994032004



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
MATRIKS PERBAIKAN.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kompensasi	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	7
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Kompensasi.....	9
2.1.4 Jenis-jenis Kompensasi.....	10
2.1.5 Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....	11

2.2 Motivasi.....	14
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.2.2 Konsep Motivasi Kerja.....	15
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
2.2.4 Jenis-jenis Motivasi.....	20
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	20
2.3 Kinerja.....	24
2.3.1 Definisi Kinerja.....	24
2.3.2 Metode Penilaian Kinerja.....	26
2.3.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	29
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.3.5 Indikator Kinerja.....	33
2.3.6 Unsur-unsur Kinerja.....	35
2.3.7 Penilaian Kinerja Perawat.....	35
2.4 Penelitian Terkait.....	36
2.5 Kerangka Teori.....	39
2.6 Kerangka Konsep.....	40
2.7 Hipotesis Penelitian.....	40

BAB. III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	41
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi Penelitian.....	42
3.3.2 Sampel Penelitian.....	42
3.4 Sumber Data	43
3.4.1 Data Primer.....	43
3.4.2 Data Sekunder.....	44
3.5 Definisi Operasional	45
3.6 Instrumen Penelitian.....	47
3.7 Ethical Clearance.....	47
3.8 Persetujuan/ <i>Informed concent</i>	47
3.9 Pengolahan dan Analisa Data.....	47

3.10 Validitas dan Reabilitas Data	48
3.10.1 Uji Validitas.....	48
3.10.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.11 Analisa Data.....	49
3.11.1 Analisa Univariat.....	49
3.11.2 Analisa Bivariat.....	49
BAB. IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Sungai Lilin.....	50
4.1.2 Letak Geografis.....	51
4.1.3 Data Ketenagaan Keperawatan di RSUD Sungai Lilin.....	53
4.2 Hasil Penelitian.....	53
4.2.1 Karakteristik Responden	54
4.2.2 Analisa Univariat.....	56
4.2.3 Analisa Bivariat.....	58
4.2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat....	58
4.2.3.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat.....	59
4.3 Pembahasan.....	59
4.3.1 Kinerja.....	59
4.3.2 Karakteristik Responden.....	62
4.3.3 Kompensasi.....	68
4.3.4 Motivasi.....	70
BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tabel Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	45
Tabel 4.1	Data Ketenagaan SDM Keperawatan RSUD Sungai Lilin..	53
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	54
Tabel 4.3	Distribusi masa kerja, uncut kerja, status kepegawaian.....	55
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Gaji dan Remunerasi.....	56
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Kinerja.....	57
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	57
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Motivasi.....	57
Tabel 4.8	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat	58
Tabel 4.9	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori.....	39
Gambar 2.2	Kerangka Konsep Penelitian.....	40
Gambar 3.1	Gambar Alur Pemilihan Sampel Penelitian.....	43
Gambar 4.1	Peta Wilayah Kerja RSUD Sungai Lilin.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Informed Consent Responden
Lampiran 2	Lembar Kuisisioner
Lampiran 3	Kaji Etik
Lampiran 4	Izin Penelitian
Lampiran 5	Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6	Hasil SPSS Penelitian
Lampiran 7	Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 menyebutkan bahwa, tenaga keperawatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan yang penting di rumah sakit. Tenaga keperawatan bekerja secara langsung untuk memberikan pelayanan terhadap pasien dan sangat menentukan keselamatan pasien yang dirawatnya. Tenaga keperawatan tidak hanya dituntut dapat melaksanakan aktifitasnya secara mandiri dan profesional, akan tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap perawatan pasien yang sangat menentukan kesembuhan dan kelangsungan hidup pasien tersebut (Gillies, 2000).

Keperawatan sebagai profesi yang dalam pekerjaannya untuk menentukan tindakan keperawatan harus didasari ilmu pengetahuan serta harus memiliki keterampilan dan keahlian, oleh karena itu SDM (Sumber Daya Manusia) keperawatan merupakan salah satu SDM yang memegang peranan penting dalam pelayanan di Rumah Sakit. Tim pelayanan keperawatan memberikan pelayanan pada klien sesuai dengan keyakinan profesi dan standard yang ditetapkan, hal ini ditujukan agar pelayanan keperawatan yang diberikan senantiasa merupakan pelayanan yang aman serta dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pasien (Rahayu, 2009).

Untuk menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan pelayanan keperawatan memegang peranan yang sangat penting. Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh seorang perawat sangat mempengaruhi mutu asuhan yang akan diterima oleh pasien dalam rangka mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Tingkat kesehatan yang optimal ini dapat dicapai jika motivasi kerja perawat tinggi, diantaranya yang bisa diterapkan dalam meningkatkan kualitas layanan melalui tenaga keperawatan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja (kinerja) di Rumah Sakit (Mangkunegara, 2010). Dengan meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan adalah dengan meningkatkan kinerja tenaga keperawatan. (Nursalam, 2014).

Rivai (2013) menyatakan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau

pekerjaannya, sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Hasil kerja pegawai dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standard kinerja yang telah ditetapkan disebut sebagai kinerja pegawai. Prestasi kerja dapat terlihat dari beberapa pendukungnya diataranya adalah dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi, dengan meningkatkan kineja yang tinggi memotivasi karyawan meningkatkan kinerja suatu rumah sakit (Samsudin, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain terdiri dari kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan stress kerja (Hasibuan, 2012). Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016) kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya dalam suatu organisasi baik dalam bentuk uang atau lainnya. Menurut Simamora dalam Nuraini (2014) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai timbal balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan prilaku kerja. Kompensasi yang adil dan merata mampu meningkatkan kinerja karyawan (Bruce, 2008) sehingga dengan adanya kompensasi yang sesuai tersebut karyawan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya serta dengan pemberian kompensasi ini dapat memberikan penghargaan karyawan atas prestasi kerjanya (Samsudin, 2010). Berdasarkan hasil penelitian Muryanto dkk dalam Hermawan (2017) serta penelitian Pasaribu dalam Christiani (2014) membuktikan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Penurunan kinerja mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Salah satu bentuk dari penurunan kinerja perawat adalah keterlambatan untuk datang ke rumah sakit. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2010).

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang (Saam dan Wahyuni, 2013). Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization* (Wibowo, 2010). Berdasarkan penelitian Seniwiloba dan Nchorbono (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tingginya kinerja pegawai tersebut. Seseorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan dan kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung oleh dengan kemampuan kerja yang baik.

Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin merupakan suatu rumah sakit pemerintah daerah yang mempunyai visi untuk terwujudnya pelayanan Rumah Sakit yang bermutu menuju Muba Berjaya 2022, dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan di RSUD Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin (Surat Keputusan Bupati Musi Banyuasin No: 988 tahun 2017). Untuk mencapai visi tersebut, Rumah sakit Umum Daerah Sungai Lilin berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada pelanggan agar dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya.

RSUD Sungai Lilin mempunyai Pelayanan Gawat Darurat, Rawat Jalan serta Rawat Inap, Kamar Operasi dan ruangan *High Care Unit* (HCU), rawat inap di RSUD Sungai Lilin terdiri dari 3 (tiga) ruangan yaitu Ruang Rawat Inap Dewasa (RID), Rawat Inap Anak (RIA) dan Rawat Inap Kebidnaan. Saat ini RSUD Sungai Lilin memiliki tenaga perawat sebanyak 96 orang dengan status Pegawai Negeri Sipil, Perawat kontrak dan perawat magang baik yang berada dibagian pelayanan keperawatan maupun tenaga keperawatan yang ditempatkan dibagian lain (Profile RSUD Sungai Lilin, 2019)

Pencapaian data kinerja RSUD Sungai Lilin menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan tempat tidur atau *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada tahun 2018 sebesar 33% sedangkan standard ideal yang ditetapkan oleh Depkes adalah 60-85% (Depkes, 2005). Rata-rata hari tempat tidur tidak ditempati atau *Turn Over Interval* (BTO) tahun 2018 adalah selama 11 kali, sedangkan standard ideal

Depkes adalah 40-50 kali. Data tersebut menunjukkan indicator bahwa pelayanan di RS Sungai Lilin masih belum sesuai dengan standard ideal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan survey awal dan observasi yang dilakukan di RSUD Sungai Lilin Musi Banyuasin dengan cara mewawancarai 8 (delapan) orang pasien didapatkan bahwa mereka mengeluhkan adanya sikap dan cara kerja sebagian perawat di RSUD Sungai Lilin tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Dari berita yang didapatkan di media social baik melalui IG (Instagram) maupun FB (facebook) bahwa masih banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan yang didapatkan di RSUD Sungai lilin. Hasil observasi jam masuk dan pulang perawat dan berdasarkan jadwal kerja perawat, menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang kurang disiplin pada jam kerja dan ketidapatuhan terhadap jadwal dinas yang sudah ditentukan.. Berdasarkan wawancara dengan 14 orang perawat, 11 orang mengatakan bahwa yang memotivasi mereka bekerja di rumah sakit adalah diri mereka sendiri dan keluarga dan 7 (tujuh) diantaranya menyatakan kurang adanya motivasi dari atasan kepada mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Analisa hubungan pengaruh kompensasi dan motivasi tenaga keperawatan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Salah satu cara yang diterapkan dalam meningkatkan mutu pelayanan melalui sumber daya manusia keperawatan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan stress kerja.

Kompensasi dapat menjadi memotivasi untuk mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya serta melakukan perbaikan terus menerus dan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan individu (Jhon,2007).

Motivasi jika dipandang dari perspektif organisatorisnya memiliki arti sebagai proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi, sebagai alat untuk

memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri. Sedangkan jika ditinjau secara umum, motivasi memiliki arti suatu kegiatan dari seorang manajer yang dapat mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (pegawai) menjadi lebih baik. Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka perlu dilakukannya penelitian bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin tenaga keperawatan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Mengetahui hubungan faktor kompensasi dan motivasi tenaga keperawatan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin.

1.3.2 Tujuan khusus

- a. Menganalisa karakteristik perawat di RSUD Sungai Lilin
- b. Menganalisa hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja perawat di RSUD Sungai Lilin
- c. Menganalisa hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Sungai Lilin

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada:

1.4.1 Manfaat Bagi Penulis

Sebagai media untuk mengaplikasikan teori yang sudah didapat selama proses belajar mengajar dan sebagai wadah dan sarana dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta mampu menambah wawasan dan pengetahuan peneliti di lapangan.

1.4.2 Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi dan kerangka berfikir bagi penelitian selanjutnya dan untuk pengembangan khasanah ilmu pengetahuan dan bahan informasi untuk peneliti selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla. Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Becker, T E & Klimoski, R J. 1989. *A Field Study of the Relationship between then Organization Feedback Environment and Performance Journal of Personneel Psychology*. Vol 42 , pp 343-358.
- Bruce J. Fried, M. D. 2008. *Human Resources In Healthcare: Managing For Success*. 3rd ed. Chicago: HAP.
- Bupati Musi Banyuasin. 2012. Keputusan Bupati Musi Banyuasin No, 988 Tahun 2012 tentang Musi Banyuasin.
- Bupati Musi Banyuasin. 2018. Keputusan Bupati Musi Banyuasin No. 5/ KTPS-DINKES/ 2018 tentang Remunerasi RSUD Sungai Lilin dan RSUD Bayung Lencir. Musi Banyuasin
- Chintaloo, S & Mahadeo, J. (2013). *Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited: Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK, 8* ISBN: 978-1-922069-28-3.
- Christiani, Elisabeth N. 2014. *Hubungan Remunerasi Karyawan Dengan Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI* . Program Pascasarjana Universitas Lampung.
- Cyntya, dkk (2017). *Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.v.l.ratumbuysang manado*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi. Manado;
- Damanik, E. 2016. *Pengaruh Jenis Kelamin, Motivasi belajar, dan bimbingan karier terhadap cita-cita siswa*. Jurnal.Universitas Sanata Dharma.

- Belarmino.DS. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valladers Timor Leste*. Tesis Manajemen di Universitas Pandjajaran Bandung.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supevisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Garg, Pooja and Renu Rastogi (2006). "New Model of Job Design : Motivating Employees Performance," *Jurnal of Management Development* Vol 25. No 6.
- Gillies, D.A, 2000 . *Nursing Management,A System Approach*. Thrid Edition. Philadhelpia: WB Saunders.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.
- Handoko, T, Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot TE, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengrtian dan MASlaah Edisi Revisi*. Bumi Aksara.: Jakarta..
- Hersey, Paul dan Kenneth. H, Blanchard. 2013. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung

- Helmawan, Ronny, 2017. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Lampung.
- Hermiyati, Lela. 2016. *Pengaruh Karakteristik dan Kapabilitas Individu Serta Karakteristik Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Perawat Perkesmas di Puskesmas Kota Palembang*. Jurnal Kesehatan dan Kesehatan Vol 3 (1) Hal 341-349 Januari 2016
- Imelda, Iin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. Tesis Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya: Palembang
- Ike, Rahmawati K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Imelda,I (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. Tesis Program Magister S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Sriwijaya.
- Jhon Shields. 2007. *Managing Performance Employee and Reward: Cencept, Practice, Strategies*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Kismono, Gugup, 2011, *Bisnis Pengantar*, Edisi Dua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organization Behavior*. New York. McGraw-Hill.
- Kristina, Dina. 2015. *Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia*. Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang Agustus 2015.
- Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotik Berkah*. Tesis Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang;

- Kurniati, Anna. 2012. *Kajian SDM Kesehatan Di Indonesia*. Jakarta: Salemba Medika
- Leklikwati, Karel A. 2015. “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Yapen, Wonoropen, Papua”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 3, No. 2.
- Mangkunegara, A.P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rasdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, RL, 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia (terjemahan Jimmy Sadeli)*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis. RL. 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia (terjemahan Jimmy Sadeli)*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Notoadmodjo, 2013. Soekidjo. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta, Jakarta,
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nursalam, 2014. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- Oduunlane, IBOJO Bolanle dan Matthew, ASABI. Oludele. 2014. Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*. Volume 2, Issue 9. PP 108-117. ISSN 2349-0349.

- Pangky, L dan Adisti Rumayar. 2016. *Hubungan Umur, Status Perkawinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Praktik Keperawatan Jiwa Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara*. Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Sam Ratulangi: Manado
- Permendagri. 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri No.61 tentang Penelolaan Keuangan Badan Layanan Umum*, Jakarta: Permendagri
- Pratama, W. A. Mei 2017. *Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perguruan Tinggi*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 46 No. 00 52-60.
- Putu, Agus CM dan Astuti. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945; Samarinda
- Raden R.O, Soeprodjo dan Chreisy, K.F. (2016). *Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang provinsi sulawesi utara*. Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Sam Ratulangi: Manado
- Rahayu, S dan Ernita Dewi. 2009. *Hubunga Antara System Reward Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan DiRSUD Sragen*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979-2697, Vol. 2 No 2, Juni: 51-56
- Rahman, T dan FA Sonya, 2016. *Analisa Pengaruh Rotasi Keja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikri Syarish*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga. Jurnal Mustaqid Volume 7 Nomor 2, Desember 2016: 114-121
- Renyaan. 2016. *Hubungan Antara Insentif, Motivasi, Supervisi Dengan kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong Papua-Barat*. Sorong. Vol.1 (2) Oktober 2016.

- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP . 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, SP. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Roberia. 2009. *Analisa Yuridis Perbaikan Sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia*. Tesis: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- RSUD Sungai Lilin. 2019. *Profile RSUD Sungai Lilin 2019*. Musi Banyuasin Sumatera Selatan.
- Saefulloh, M. (2013). *Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap*. Jurnal Kebidanan dan Keperawatan, Vol 9 (1) Juni 2013 65-73.
- Saam, Z dan Wahyuni, S. 2013. Psikologi Keperawatan. Cetakan I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sandy, M.M 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung*. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Thesis di Universitas Widyatama Bandung.
- Saryono & Anggraeni DM (2013). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Seniwiloba, A.J dan Nchorbono A.D. (2013). *Examining the Role of Motivation on Employee Performance in the Public Sector in Ghana*” Merit Research Journal of Education and Reviuw (ISSN: 2350-2282) Vol 1 (10)pp. 227-249

- Setiyaningsih. 2012. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran. *Jurnal STIKES Tologorejo Semarang*.
- Siagian, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto, S dkk 2013. *Metodologi Kedokteran dan Kesehatan*. Kerangkajen. Yogyakarta. Bursa Ilmu.
- Sofiana, NA dan Purbadi, D. 2016. *Analisa Faktor Lingkungan dan Individu yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Perawa*. Tesis Magister Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Institut Teknologi Bandung; Bandung
- Solikhah., dan Kurniawati, D. 2015. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6 (2), 162-232. Cilacap.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suprihanto. J dkk, 2003. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu EKonomi YKPN.
- Suyanto, 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*, Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Suwatno dan Donni Juni Priasa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta Bandung
- Stolovitch, Harold D dan Keeps, Erica J. 1992. *Handbook Of Human Performance Technology A Comprehensive Guide For Analysis And Solving Performance Problem In Organizations*. San Fransisco: Jersey-Bass Publisher.

- Sumarwoto, 2011. *Budaya Organisasi Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, H. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suryani, M., 2016. *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Lampung*, Lampung: Universitas Lampung.
- Suwatno B. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 2 ed. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Umur, Husein, 2003. *Metode Riset Prilaku Konsumen dan Jasa*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Undang-Undang RI. 2014. *UU. RI Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan*. Jakarta.
- Utomo, Sulistyio Budi. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya”, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*”, Vol.6 No.3.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wilfin, Fesella dan Herman Warouw. (2014). *Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dan Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Medisa.

Yayat, R dan Hendra Tawas 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi. Sam Ratulangi. Manado;