

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT HONORER PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH REJANG LEBONG**

**Muhammad Dioba Sanjaya<sup>1</sup>**

**Marliza Ade Fitri<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[Diobasanjaya14@gmail.com](mailto:Diobasanjaya14@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of compensation and motivation on the performance of honorary nurses at the Rejang Lebong Regional General Hospital. This type of research uses quantitative methods, the object of this research is the Honorary Nurse at the Rejang Lebong Regional General Hospital with the sampling method, namely the total sampling technique. The number of respondents in this study were 77 people. In this research, the author uses data collection methods by means of observation, interviews and distributing questionnaires or questionnaires. By using data analysis techniques using Instrument Test, namely Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test, namely Multicollinearity Test, Normality Test. and Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>), and Hypothesis Testing, namely t-test and f-test. The results of this study can be concluded that the compensation variable has a partially significant effect on the Performance of Honorary Nurses at the Rejang Lebong Regional General Hospital, motivation has a partially significant effect on the Performance of Honorary Nurses at the Rejang Lebong Regional General Hospital, and compensation and motivation have a simultaneous significant effect on Performance of Honorary Nurses at the Rejang Lebong Regional General Hospital.

**Keywords: Compensation, Motivation, Nurse Performance**

### **PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan suatu unit jasa pelayanan sosial di bidang medis klinis yang bersifat Jasa, namun rumah sakit juga memiliki misi social yang menjadikan rumah sakit sebagai suatu usaha yang unik, disamping pengelolaan rumah sakit juga sangat tergantung pada status kepemilikan rumah sakit, misi rumah sakit tidak terlepas dari misi layanan sosial, namun tidak dipungkiri bahwa dalam pengelolaan rumah sakit tetap terjadi konflik kepentingan dari berbagai pihak, salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan suatu instansi adalah sumber daya manusia aset instansi yang berharga adalah karyawan sehingga instansi harus mengelolanya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, kemudian yang harus di perhatikan oleh instansi yaitu loyalitas karyawan karena karyawan yang dalam bekerja merasakan kenyamanan, penuh tanggung jawab, dan mudah mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya (Handoko, 2000, Dymastara, E. S., 2020).

Pemberian kompensasi kepada perawat honorer RSUD kabupaten Rejang Lebong masih dirasakan belum memenuhi kebutuhan dan kepuasan dari perawat sesuai tingkat pendapatan yang diterima, Ini tercermin dari banyaknya keluhan perawat untuk ditingkatkan

kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak saat ini mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi perawat honorer untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima perawat sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Rumah sakit, setiap perawat dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka perawat tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja, Handoko (2000) menyatakan Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diperoleh perawat maka, perawat akan lebih terpuaskan dan lebih termotivasi untuk bekerja. Kompensasi adalah total dari perasaan positif individu terhadap bayaran yang mereka terima, dimana bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh individu tersebut.

Dari sudut pandang rumah sakit, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak rumah sakit kepada para perawatnya, oleh karena itu pihak rumah sakit harus melakukan sesuatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap tiap perawat tersebut, perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang memaksimalkan dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Bentuk pemberian kompensasi yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan perawat, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi kepada setiap perawat honorer.

Tunjangan dan insentif, kompensasi ini menunjukkan bagaimana perawat dapat meningkatkan kinerja yang diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut input kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau bias disebut output kerja dan ketepatan waktu kerja (efisien) diselesaikan yang biasa disebut outcome. Kinerja perawat honorer yang baik dapat dicapai dengan konsistensi pemberian kompensasi dari pihak rumah sakit sehingga seorang perawat termotivasi ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi dalam memacu peningkatan kinerja perawat.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan dengan mewawancarai perawat honorer yang bernama Dwi Fitria pada rumah sakit umum daerah Rejang Lebong, Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan perawat honorer, termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima perawat honorer dari upah kerja yang didapatkan, termasuk bentuk kompensasi yang ada di RSUD kabupaten Rejang Lebong, sehingga mengakibatkan perawat honorer mogok kerja dikarenakan tuntutan penerimaan kompensasi yang mereka terima belum terpenuhi.

Banyaknya keluhan dan ketidak puasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena perawat tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, akibat kesenjangan kompensasi yang belum mendapat kejelasan dari pihak rumah sakit yang menunda pemberian kompensasi kepada perawat honorer. Sesungguhnya setiap perawat berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi sepadan dan sesuai dengan kebutuhan perawat, atas dasar tersebut maka proses peningkatan kinerja perawat banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang diberikan berupa gaji.

Uraian tersebut diatas menggambarkan bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat sebagai suatu kewajiban pimpinan cenderung mempengaruhi perawat dalam

bekerja, sehingga perlu di tinjau jenis kompensasi mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada perawat dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja perawat untuk menghasilkan kerja yang baik. dan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan memilih judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Perawat Honorer Rumah Sakit Umum Rejang Lebong”.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah honorer bagian perawat di Rumah Sakit daerah Rejang lebong sejumlah 77 orang perawat. Seluruh populasi ini dijadikan sampel penelitian atau total sampling.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data adalah suatu keadaan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan, data yang ada dan membuat indepretasi yang diperlukan. Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis regresi berganda, analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat, pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara variabel penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Perawat (Y)

Pada variabel kinerja perawat penilaian dilakukan dengan empat Indikator, Adapun tanggapan responden terhadap variabel kinerja perawat adalah sebagai berikut:

**Table 1**  
Tanggapan Responden  
Terhadap Variabel Kinerja Perawat

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kualitas kinerja yang saya berikan terhadap rumah sakit tempat saya bekerja sudah baik		3	32	28	14	284	3.68
2	Kuantitas hasil kerja saya terhadap rumah sakit tempat saya bekerja sudah maksimal		1	22	42	12	296	3.84
3	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja		4	24	39	10	286	3.71
4	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya selesaikan		1	26	39	11	291	3.77
Rata-rata								3.75

Sumber: Data yang diolah 2022

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.5 Terhadap variabel kinerja perawat (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.75, Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel kinerja perawat adalah pada kategori baik. indikator Kuantitas hasil kerja saya terhadap rumah sakit tempat saya bekerja sudah maksimal memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3.84 hal ini berarti hasil kerja yang diberikan perawat honorer rumah sakit umum daerah rejang lebong sudah sesuai standart kerja yang telah ditetapkan. dan indikator Kualitas kinerja yang saya berikan terhadap rumah sakit tempat saya bekerja sudah baik memiliki rata-rata terendah yaitu 3.68. hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang masih baru bekerja di rumah sakit umum daerah rejang lebong sehingga belum memiliki banyak pengalaman untuk membantu rumah sakit umum rejang lebong secara maksimal.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Pada variabel kompensasi penilaian dilakukan dengan tiga indikator, Adapun tanggapan responden terhadap variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

**Table 2**  
Tanggapan Responden  
Terhadap Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Rumah sakit tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	1	6	35	24	11	269	3.49
2	Saya merasa, bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya bekerja di rumah sakit ini		7	30	29	11	275	3.57
3	Rumah sakit tempat saya bekerja telah memberikan asuransi kesehatan atau sejenisnya kepada karyawannya		2	23	39	13	294	3.81
Rata-rata								3.62

Sumber: Data yang diolah 2022

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.6 Terhadap variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.62. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel kompensasi adalah pada kategori baik. indikator Rumah sakit tempat saya bekerja telah memberikan asuransi kesehatan atau sejenisnya kepada karyawannya dengan rata-rata tertinggi yaitu 3.81. hal ini berarti rumah sakit umum daerah rejang lebong sudah memberikan tunjangan kepada karyawannya sehingga karyawan rumah sakit rejang lebong sudah cukup puas terhadap kompensasi yang diberikan. dan indikator Rumah sakit tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,49. Hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan pekerjaan yang di emban gaji yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Pada variabel motivasi penilaian dilakukan dengan lima Indikator Adapun tanggapan responden terhadap variabel motivasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
Tanggapan Responden  
Terhadap Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas			18	41	18	308	4.00
2	Saya meraih banyak prestasi selama saya bekerja		3	36	22	16	282	3.66
3	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan karena banyak peluang untuk lebih maju		1	30	33	13	289	3.75
4	Atasan akan memberikan pengakuan atas penyelesaian tugas tepat waktu		5	37	23	12	273	3.54
5	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun pekerjaan tersebut sangat menantang		4	26	36	11	285	3.70
Rata – Rata								3.73

Sumber: Data yang diolah 2022

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.7 Terhadap variabel motivasi (X<sub>2</sub>) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.73. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel motivasi adalah pada kategori baik. indikator Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4.00, hal ini berarti perawat rumah sakit umum daerah rejang lebong sudah memiliki rasa tanggung jawab di setiap pekerjaan yang dilakukan dan indikator Atasan akan memberikan pengakuan atas penyelesaian tugas tepat waktu memiliki rata-rata terendah yaitu 3.54. hal ini bisa terjadi disebabkan pengakuan dari atasan tidak merata hanya di sebagian perawat saja sehingga ada beberapa perawat yang kecewa padahal tugas yang mereka lakukan sama dan tepat waktu.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Perawat (Y) Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

**Tabel 4**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.610	1.419		3.954	.000
	Kompensasi	.263	.099	.266	2.654	.010
	Motivasi	.351	.077	.457	4.565	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Perawat  
Sumber: Output SPSS 24,0 yang diolah 2022

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  
 $Y = 5.610 + 0.263 (X_1) + 0.351 (X_2)$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 5.610 mempunyai arti bahwa apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja perawat (Y) sama dengan nol, maka variabel kinerja perawat akan tetap yaitu 5.610 apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ), sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0.263 mempunyai makna jika nilai variabel kompensasi ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja perawat (Y) akan naik sebesar 0.263 dengan asumsi variabel motivasi ( $X_2$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0.351 mempunyai makna jika nilai variabel motivasi ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel kinerja perawat (Y) akan naik sebesar 0.351 dengan asumsi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dianggap tetap.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable kinerja perawat (Y) adalah Variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.351. dan variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.263.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja perawat (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Tabel 5**  
Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.360	1,468
a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat				

Sumber: Output SPSS 24,0 yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.360. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel kinerja perawat memberikan sumbangan sebesar 0.360 atau 36.0% terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong sedangkan

sisanya sebesar 0.640 atau 64.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Hasil Pengujian dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel} (n-k-1) = 77-2-1 = 74 (1.665)$  setiap variabel sebagai berikut :

1. Kompensasi yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel} (2.654 > 1.665)$  dan ( $\text{sig } \alpha = 0,010 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong.
2. Berdasarkan uji  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel} (4.565 > 1.665)$  dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong.
3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 4.565, dan variable motivasi ( $X_2$ ) sebesar 2.654.

### Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

**Tabel 7**  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.478	2	48.239	22.385	.000 <sup>b</sup>
	Residual	159.470	74	2.155		
	Total	255.948	76			

- a. Dependent Variable: Kinerja Perawat  
b. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi)

Sumber:  
Output

SPSS 24,0 yang diolah 2022

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 22.385 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.970 yaitu ( $22.385 > 3.970$ ) dan ( $\text{sig } a = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong..

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong, melalui penyebaran kuesioner terhadap 77 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong.

### Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Hasil analisis tanggapan responden terhadap Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa hasil rata-rata pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong. selama ini sudah baik dan bisa berdampak baik terhadap kinerja perawat. Namun masih perlu ditingkatkan lagi agar kompensasi yang diberikan menjadi lebih baik lagi. Disarankan agar rumah sakit umum

daerah rejang lebong lebih meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Dengan cara rumah sakit umum daerah rejang lebong harus memmberikan insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik sehingga membuat karyawan mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - harinya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong. Hal ini berarti hipotesis terbukti maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika kompensasi semakin ditingkatkan maka kinerja perawat di rumah sakit umum daerah rejang lebong akan semakin tinggi. Hal ini berarti kompensasi di rumah sakit umum daerah rejang lebong sudah cukup baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Hasil ini menjelaskan bahwa balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Gunawan, R., & Onsardi, O., 2021). Sedangkan pengertian kompensasi menurut Nawawi (2006), adalah penghargaan/imbalan pada parakaryawan/anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erik Martinus dan Budiyanto (2016) dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian dari Agiel puji damayanti, susila ningdi dan Sri Sumaryati (2003) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Nur Aulia Agustina (2016) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil analisis tanggapan responden terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa hasil rata-rata pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa harga dinilai baik dan bisa berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Namun masih perlu ditingkatkan lagi motivasi yang diberikan agar menjadi lebih baik. Dengan cara pihak rumah sakit umum daerah rejang lebong harus memperhatikan secara merata seluruh karyawan honorer yang bekerja dengan baik sehingga tidak terjadinya kekecewaan antar karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong. Hal ini berarti hipotesis terbukti maka  $H_2$  dalam penelitian ini dapat diterima. Jika motivasi lebih ditingkatkan lagi maka akan semakin tinggi kinerja perawat. Hal ini berarti motivasi yang diberikan rumah sakit umum daerah rejang lebong sudah cukup baik. Dengan memberikan motivasi kepada karyawannya akan membuat kinerja perawat rumah sakit umum daerah rejang lebong akan semakin semangat dalam bekerja. Hasil ini didukung teori dari Afandi (2018), Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Robbins dan Counter dalam (Suwatno, 2014) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Hasibuan (2013), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar



mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tawuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat, (2009) telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Tufik Rahman (2017) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perawat (Y)**

Hasil analisis penilaian responden terhadap variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, dan variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, serta variabel kinerja perawat (Y) memiliki nilai pada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi dinilai baik dan berdampak baik terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong. Artinya secara bersama-sama atau simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong selama ini sudah baik dan bisa berdampak baik terhadap kinerja perawat. Namun masih perlu ditingkatkan lagi agar kompensasi yang diberikan menjadi lebih baik lagi. Dengan cara rumah sakit umum daerah rejang lebong harus memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik sehingga membuat karyawan mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - harinya. Begitu juga variabel motivasi dinilai baik dan bisa berdampak baik terhadap kinerja perawat. Namun masih perlu ditingkatkan lagi motivasi yang diberikan agar menjadi lebih baik, Dengan cara pihak rumah sakit umum daerah rejang lebong harus memperhatikan secara merata seluruh karyawan honorer yang bekerja dengan baik sehingga tidak terjadinya kekecewaan antar karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong. Dengan kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja perawat secara maksimal.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong. Motivasi sangat berhubungan dengan kinerja perawat jika motivasi yang diberikan rumah sakit umum daerah rejang lebong sangat baik maka akan meningkatkan kinerja perawat.
3. Kompensasi dan Motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum daerah rejang lebong. semakin baik kompensasi dan motivasi maka akan meningkatkan kinerja perawat.

### **DAFTAR PUSAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Atmajawati, Yahya. 2007. *Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada PT. Jasaraharja Putera Surabaya*. Garuda, Refrensi Ilmiah Indonesia
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2)*.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12)*, 7590-7599.
- Dymastara, E. S., (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*).
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi, 2(1).
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(1)*, 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2)*, 224-231.
- Hadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Handoko,T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Juliyanti, B., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2)*, 183-191.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2)*, 196-208.
- MA Fitri.& Artanti, ND. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu*. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 2 (2)*, 154-162.
- MA Fitri, MD Ilhami, MDK Herwan (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS) 5 (1)*, 96-103.
- MA Fitri, D Khairiyah (2015). *Persepsi Konsumen Terhadap Penjualan Melalui Media Internet (Online Shopping)(Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu Angkatan Tahun 2015)*.
- MA Fitri, N Nasution. *Konflik Antar Pribadi Sebagai Pemediasi Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Universitas Bengkulu.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 5(1)*.

- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsypg). Center for Open Science.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Prabasari, Maya dan Ketut Netra, (2013), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali, Bali*: Universitas Udayana, Bali.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019, July). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang*. In *Proceedings Progress Conference* (Vol. 2, No. 1, pp. 430-438).
- Rahman, T. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong*. *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 1(2).
- R Ratnawili, MA Fitri, E Arini (2021). *Pengaruh Service Excellence, Customer Experience Dan Brand Trust Terhadap Customer Loyalty (Studi Kasus Pengguna Jasa Grab Di Kota Bengkulu)*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)* 4 (2).
- Setiadi, YW. & MA Fitri. (2018). *Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Wisatawan Mengunjungi Obyek Wisata Pantai Kota Bengkulu*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 6(2).
- Soerya Mahatma Wisnoe *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Malang pada Bidang PBB P. e – Jurnal Riset Manajemen*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulastris Irbayuni, 2012. *Pengaruh Konvensasi, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT surya sumber daya energi surabaya*. Vol 6, 1 Juni 2012
- Suwati, Yuli. 2013. *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”*, eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman. Vol.1 No.1 Hal.41-55.
- Sari, L. A. & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.  
Science.
- Sulastris, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.

- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.