

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional
Terhadap Prestasi Kerja Perawat
(Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)**

Oleh :

Devi Mustika Herawati*)

Email : devimustikaherawati@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

Email : hadifeunisma@gmail.com

Ita Athia*)**

Email : itaathia@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstrack

Realizing the importance of human resource management in achieving organizational goals, hospital leaders need to increase their attentuon to nurses in an effort to improve their work performance. The problem that can cause a decrease in the work performance of nurses is the level of delay in working hours. The problem of late working hours is also related to work discipline. This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and organizational commitment on the work performance of nurses at Wawa Husada Hospital Kepanjen Malang. The samples used in this study were 60 nurses in the surgical installation, emergency department, hemodialysis installation, perinatology installation, inpatient installation A, inpatient installation C, inpatient installation D, inpatient installation E, inpatient installation F, inpatient installation inpatient G, inpatient installation H, inpatient installation I, outpatient installation, stroke installation, anesthesiology sub installation and intensive therapy sub installation. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression analysis using a quantitative research approach. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing and partial hypothesis testing. The results showed that partially compensation, motivation and organizational commitment variables had a positive and significant effect on the work performance of nurses at Wawa Husada Hospital Kepanjen Malang.

Keywords: Compensation, Motivation, Organizational Commitment and Nurse Work Performance.

Pendahuluan

Rumah sakit memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat begitu juga pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang. Salah satu tenaga medis yang bekerja di dalam rumah sakit ini yaitu perawat. Banyaknya rumah sakit swasta dan rumah sakit negeri lainnya yang ada di Malang membuat rumah sakit ini merasakan adanya persaingan yang semakin ketat. Persaingan tersebut bukan hanya semata-mata karena teknologi yang dimiliki oleh pihak rumah sakit, melainkan pelayanan yang menjadi penilaian dari konsumen.

Observasi awal, diperoleh informasi bahwa permasalahan yang dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja perawat adalah tingkat keterlambatan jam kerja. Masalah

keterlambatan jam kerja juga menyangkut kedisiplinan kerja. Keterlambatan berarti tidak bekerja secara penuh. Tingginya keterlambatan jam kerja mengalami kenaikan terhitung mulai dari bulan Maret hingga bulan April 2021. Sehingga prestasi kerja perawat perlu diteliti agar rumah sakit mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompensasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja perawat. Prestasi kerja dapat meningkat apabila keseluruhan hak yang diterima oleh perawat diterima dengan baik. Permasalahan yang dapat menyebabkan pemberian kompensasi berbeda-beda antar perawat adalah kualifikasi jabatan dan latar belakang pendidikan. Faktor lain yang dapat menyebabkan pemberian kompensasi berbeda yaitu status karyawan dan masa bekerjanya perawat di rumah sakit. Adanya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat, maka secara langsung atau tidak langsung akan berdampak pada proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari.

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang perawat, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya. Fenomena yang terjadi tingkat motivasi kerja perawat di rumah sakit ini dapat dilihat dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Sedangkan faktor eksternal meliputi hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan pendapatan atau gaji.

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama (Busro, 2018). Dari observasi awal, diperoleh informasi bahwa fenomena yang terjadi di rumah sakit ini adalah adanya kesediaan perawat untuk melaksanakan uraian tugas dengan melakukan pelayanan ke pasien secara maksimal, sehingga tercapainya kepuasan pasien terhadap rumah sakit. Perawat yang tetap loyal pada rumah sakit dibuktikan dengan lamanya bekerja, ada perawat bekerja yang lebih dari 10 tahun. Perawat juga dapat menjadi marketer rumah sakit dengan mempromosikan pelayanan rumah sakit ke saudara, tetangga maupun dibagikan di media sosial miliknya.

Prestasi Kerja Perawat

Prestasi seorang perawat pada dasarnya adalah hasil kerja seorang perawat selama periode tertentu. Tentunya dalam hal ini penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Menurut Hasibuan (2016:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Badriyah (2018:136) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran prestasi kerja perawat didasarkan atas penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai dimana keterampilan yang ingin dicapai. Sunyoto (2019:201) mendefinisikan Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja bagi karyawan perlu dilakukan karena hal tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur prestasi kerja.

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Menurut Notoatmodjo (2015:142) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa yang didapat berupa uang maupun bukan berupa uang, yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kemampuan yang diberikan untuk organisasi demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan, hal ini juga mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, serta juga dapat digunakan sebagai cara mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan berkontribusi cukup baik untuk perusahaan. Sebuah perusahaan tentu punya ukuran tersendiri terhadap besar dan jenis kompensasi yang akan diberikan kepada semua karyawannya. Ukuran kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berbeda-beda tergantung dari jenis pekerjaan dan prestasi kerja yang dicapai.

Motivasi

Pada hakikatnya manusia memerlukan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Sedangkan Hafidzi dkk (2019 :52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Komitmen Organisasional

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Priansa (2018:234) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Menurut Busro (2018:75) komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada didalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan seseorang untuk mempercayai dan memihak suatu organisasi guna mempertahankan keanggotaannya terhadap suatu organisasi demi tercapai tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki rasa keanggotaan yang tinggi dalam organisasi, mengerjakan pekerjaan secara disiplin dan penuh tanggung jawab.

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Wawa Husada dengan alamat Jalan Panglima Sudirman No.99A, Lemah Duwur, Dilem, Kec. Kepanjen, Kabupaten Malang Jawa Timur 65163. Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan prestasi kerja perawat dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, untuk meneliti hubungan dua atau lebih variabel yang saling berkaitan antar independen dan dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan hubungan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.832	2.208		1.735	.088
Kompensasi	.168	.048	.376	3.484	.001
Motivasi	.171	.072	.249	2.354	.022
Komitmen Organisasional	.354	.137	.285	2.588	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Perawat

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat didukung dengan koefisien sebesar 0,168 dan signifikansi dengan nilai $0,001 < 0,05$.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat didukung dengan koefisien sebesar 0,171 dan signifikansi dengan nilai $0,022 < 0,05$.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat didukung dengan koefisien sebesar 0,354 dan signifikansi dengan nilai $0,012 < 0,05$.

Simpulan dan Saran

1. Deskripsi kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan prestasi kerja perawat.
 - a. Kompensasi dengan indikator Asuransi, Gaji, Upah Lembur, Fasilitas Kantor, Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Uang Makan, Tunjangan Transportasi dan

Seragam. Kompensasi direfleksikan oleh indikator gaji dengan pernyataan perawat mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu. Kompensasi adalah imbalan jasa yang didapat berupa uang maupun bukan berupa uang, yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kemampuan yang diberikan untuk organisasi

- b. Motivasi dengan indikator Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja dan Pekerjaan yang menantang . Motivasi direfleksikan oleh indikator peluang untuk maju dengan pernyataan perawat mencari peluang untuk maju dengan mengembangkan potensi yang dimiliki. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.
 - c. Komitmen Organisasional dengan indikator Adanya Kemauan Karyawan, Adanya Kesetiaan Karyawan dan Adanya Kebanggaan Karyawan Pada Organisasi. Komitmen Organisasional direfleksikan oleh indikator adanya kebanggaan karyawan pada organisasi dengan pernyataan perawat bangga bekerja pada rumah sakit ini. Komitmen Organisasional adalah keyakinan seseorang untuk mempercayai dan memihak suatu organisasi guna mempertahankan keanggotaannya terhadap suatu organisasi demi tercapai tujuan organisasi.
 - d. Prestasi Kerja Perawat dengan indikator Kualitas Kerja, Pengetahuan, Penyesuaian Pekerjaan dan Hubungan Kerja. Prestasi Kerja Perawat direfleksikan oleh indikator kualitas kerja dengan pernyataan perawat berusaha menghasilkan kualitas kerja yang ditetapkan di rumah sakit. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki.
2. Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama atau secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang.
 3. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang.
 4. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang.
 5. Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang.

Keterbatasan

1. Keterbatasan penelitian ini yaitu tidak dapat disamakan di rumah sakit lainnya hanya dapat dilakukan di rumah sakit Wawa Husada Kepanjen Malang dan hasil dari penelitian ini berbeda dari hasil penelitian di rumah sakit yang lain.
2. Penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya meneliti tentang variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja perawat.

Saran

1. Bagi Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang
Bagi Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang untuk mempertahankan perawat yang berkualitas, diharapkan pihak manajemen rumah sakit harus selalu memberikan kompensasi yang layak kepada perawat, pihak rumah sakit harus memberikan tunjangan transportasi

yang memadai kepada perawat dengan cara memberikan tambahan upah untuk uang transportasi. Pemberian upah tersebut berlandaskan dasar hukum PP 36 Tahun 2021 yang mengatur tentang Pengupahan membahas kebijakan dalam kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil, struktur dan skala upah. Rumah sakit yang ingin meningkatkan prestasi kerja perawat harus selalu memberikan dorongan kepada perawat sebagai motivasi perawat melayani pasien dengan penuh rasa tanggung jawab dengan cara memberi pelatihan kepada perawat yang memiliki motivasi masih rendah dan mengarahkan untuk mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) rumah sakit yang telah ditetapkan. Serta pihak rumah sakit juga harus memperhatikan perawat yang setia mempertahankan keanggotaanya dirumah sakit dengan cara memberikan *reward* atas hasil kerja yang diberikan. Sehingga prestasi kerja perawat sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk memperbanyak referensi yang digunakan dalam menentukan dan menambah variabel yang digunakan dan menambah jumlah sampel agar lebih luas lagi pada rumah sakit yang lain.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- Adha R. N , Nurul Q, Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.*
- Amalia. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Simki-Economic Vol. 01 No. 06.*
- Asmayana, H.A. Muhiddin Daweng, Ismail Badollahi. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Vol 2, No 2.*
- Badriyah. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar*
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.*
- Danang, Sunyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.*
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktifitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi. Yogyakarta: Deepublish.*
- Dharma, Agus. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja. CV Rajawali, Jakarta*
- Fitria Sahidatulhasana. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat (Studi Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau). JOM FISIP, Vol. 7.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8 (8th ed.) Badan Penerbit.*
- G.T. A. Putra, I.W. Bagia. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Agung Kencana. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 , No. 2.*

- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hartanti, Yani. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian Syariah Cabang Palembang*. Uin Raden Fatah Palembang.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- I Gede Widiarta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Naya Gawana Resort & Spa)*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 4.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kartika, H Prasetya. (2016) . *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT.Pabrik Gula Tulangan Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Martono,Nanang. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David C. (2008). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press
- Mitchell, et all . (2005). *Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan* . GMUP. Yogyakarta.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2015). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mundakir, Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang)*. Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1, No. 1.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7, No. 2.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabet
- Ranupandojo dan Husnan S. (2011). *Managemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE UGM
- Ratnasari. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Ruben Fallo Mangngi, Rolland E Fanggidae, Ni Putu Nursiani. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Journal Of Management*, Vol. 7, No.2, 207-224.
- Salama. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management*. Volume 2 Nomor 1.
- Samsudin., & Sadili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sikula, Andrew F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT.Ghalia Indonesia
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Pertama. edited by N. B. Firman. Makassar: Aksara Timur.
- Sudarmin Manik. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol 1, No 2.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Supartiningsih, S. (2017). *Kualitas pelayanan kepuasan pasien rumah sakit: kasus pada pasien rawat jalan*. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 6(1), 9-15.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sondang Mariani Rajagukguk, Frisca Sylia Intan. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Indonesia Tbk Bandung)*. *Jurnal Akuntansi Maranatha, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha*, Vol. 9, No. 2, 131-136.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng*. *Journal of Management*, Vol 2, No.1.
- Syamsurizal. (2017). *Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Finishing Folding PT. Kyungseung Trading Indonesia Jakarta Utara*. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol .6 No 2.
- Theodora Yatipai, John Montolalu, Sonny Gerson Kaparang. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Umar, Husein. (2005). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Vroom. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Ngalim Purwanto. Jakarta: PT. Mediasoft.
- Wibowo. (2011). *Teori Motivasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.



- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa.
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Yusman, dkk. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam*. Jurnal AS-SAID. Vol.1 No.2.
- Yusuf, M R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : NasMedia Pustaka

Devi Mustika Herawati*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ita Athia *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma