

ANALISIS KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RS. PERTAMINA BINTANG AMIN**Dewi Setiawati^{1*}, Samino², Riyanti³**¹⁻³Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Malahayati

Email Korespondensi: dewi.pnew72@gmail.com

Disubmit: 13 September 2024

Diterima: 10 Desember 2025

Diterbitkan: 01 Januari 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v6i1.17583>**ABSTRACT**

The poor performance of health workers in providing services is often associated with low service quality. When an employee carries out his duties and responsibilities, the quality and quantity of performance achieved can be seen, therefore good employee performance will have a direct impact on institutional performance. The purpose of this research is to find out the performance analysis of health workers in hospitals Pertamina Bintang Amin. This type of quantitative research with a cross sectional approach. The research population is all permanent employees of hospital health workers. Pertamina Bintang Amin consisting of doctors, nurses, midwives and other medical personnel as many as 148 respondents. Samples that meet the requirements in this study are 148 respondents. The research instrument is a questionnaire. Data analysis using smartPLS SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling) Software. This study found that there was an influence of organizational culture with Path Coefficient 0.243 t statistic 1.683, there was an influence of leadership with Path Coefficient 0.520 t statistic 2.828, there was no effect of compensation with Path Coefficient 0.071 t statistic 0.681 on performance, there was an influence of organizational culture in hospital through motivation with a value of 1.73440, there was an effect of work compensation through motivation with a value of 0.6106, there was an effect of supervision through motivation with a value of 1.66086 health workers in the hospital. Suggestions from this research, can pay attention to and improve the level of performance, pay attention to aspects that can affect the level of employee performance.

Keywords: Performance, Health Workers, Hospital Pertamina Bintang Amin.

ABSTRAK

Buruknya kinerja petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan seringkali dikaitkan dengan rendahnya kualitas pelayanan. Ketika seorang karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya, maka kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai dapat terlihat maka dari itu kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada kinerja institusional. Tujuan penelitian Untuk Mengetahui Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan di RS. Pertamina Bintang Amin. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian s semua pegawai tetap tenaga kesehatan RS. Pertamina Bintang Amin yang terdiri atas tenaga dokter, perawat, bidan, dan tenaga medis lainnya sebanyak 148 responden. Sampel yang memenuhi syarat dalam penelitian 148 responden. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Analisa data menggunakan

Software smartPLS SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling). Penelitian ini didapatkan ada pengaruh budaya organisasi dengan *Path Coefficient* 0,243 t statistik 1,683, ada pengaruh kepemimpinan dengan *Path Coefficient* 0,520 t statistik 2,828, tidak ada pengaruh kompensasi dengan *path Coefficient* 0,071 t statistik 0,681 terhadap kinerja, ada pengaruh budaya organisasi RS berpengaruh melalui motivasi dengan nilai 1,73440, ada pengaruh kompensasi kerja melalui motivasi dengan nilai 0,6106, ada pengaruh supervisi melalui motivasi dengan nilai 1,66086 tenaga kesehatan di RS. Pertamina Bintang Amin. Saran dari penelitian ini, dapat memperhatikan dan meningkatkan tingkat kinerja, memperhatikan aspek-aspek yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja, Tenaga Kesehatan, RS. Pertamina Bintang Amin.

PENDAHULUAN

Rumah sakit menawarkan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat sebagai fasilitas perawatan kesehatan individu yang lengkap. Rumah sakit bertanggung jawab untuk menyediakan layanan medis, layanan administrasi, dan dukungan medis. Sebuah rumah sakit perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan tugasnya. SDM akan menjadi faktor besar dalam berhasil tidaknya rumah sakit. Untuk mencapai tujuan didirikannya rumah sakit juga diperlukan pengelolaan yang baik (Hukum Rumah Sakit, 2009).

Peran rumah sakit adalah untuk beradaptasi dengan kebutuhan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperluas ke spesialis/subspesialisasi, profit, serta pendidikan dan penelitian. Rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk memenuhi peran dan tanggung jawab yang kompleks yang mereka mainkan. Peran utama sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pelayanan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Diharapkan SDM memiliki sikap, keterampilan, dan kejujuran yang positif. Keberhasilan menjalin hubungan antara rumah sakit, petugas kesehatan, dan pasien

sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia di rumah sakit (Kotler & Armstrong, 2008 dalam Tambunan, 2020).

Pada tahun 2017, terdapat 2.831 rumah sakit di Indonesia, dengan rincian 564 rumah sakit khusus dan 2.267 rumah sakit umum. Rumah sakit di Indonesia terbagi dalam tiga kategori, menurut penyelenggara: yang dijalankan oleh pemerintah pusat (kementerian, TNI, Polri, dan BUMN), yang dijalankan oleh pemerintah daerah (provinsi, kabupaten, dan kota), dan yang dijalankan oleh swasta. Di Indonesia, swasta memiliki 64% rumah sakit, pemerintah daerah 27%, dan pemerintah pusat 9%. Jawa Timur memiliki 379 rumah sakit, menjadikannya provinsi terbanyak, diikuti Kalimantan Utara yang hanya memiliki 10 rumah sakit. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2017, terdapat 77 RS di Provinsi Lampung, 20 di Bandar Lampung, dan salah satunya RS Pertamina Bintang Amin (Kemenkes, 2018).

Dokter, perawat, bidan, pekerja laboratorium, apoteker, ahli gizi, dan profesional perawatan kesehatan lainnya bekerja di rumah sakit. Kualitas pelayanan rumah sakit akan sangat dipengaruhi oleh profesi ini. Minimnya tenaga

kesehatan di bidang pelayanan keperawatan dan medik merupakan salah satu permasalahan yang muncul di rumah sakit, yang akan berdampak pada tingkat pelayanan yang diberikan di sana. Buruknya kinerja petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan seringkali dikaitkan dengan rendahnya kualitas pelayanan. Ketika seorang karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya, maka kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai dapat terlihat (Simamora, 2014).

Kegiatan yang dilakukan dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan pasien secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dasar pasien disebut sebagai kinerja tenaga kesehatan. Kegiatan tersebut berpedoman pada standar pelayanan kesehatan yang baik dan optimal, etika, dan profesionalisme. Memberikan informasi kepada pasien dan masyarakat umum sesuai dengan tingkat keahlian, pengetahuan, dan kompetensinya di samping memberikan pelayanan pegawai yang santun (Kemenkes, 2018).

Tingkat kepuasan kerja individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaannya; jika tingkat kepuasan kerja individu meningkat, tingkat kinerjanya juga akan meningkat; aspek ini dapat dikatakan sebagai salah satu yang berpotensi mempengaruhi kinerja individu.

Bagian rekam medis RS Pertamina Bintang Amin, studi pendahuluan mengungkap adanya peningkatan jumlah pasien rawat inap. Hal ini menunjukkan bahwa upaya rumah sakit untuk menemukan pasien baru yang berkunjung dan mengelola pasien yang berkunjung telah berhasil. Terjadi peningkatan jumlah kunjungan pasien. Terkait dengan kemampuan RSPBA dalam memberikan pelayanan secara akurat dan terpercaya,

permasalahan di lapangan menunjukkan bahwa rendahnya semangat kerja pegawai tetap terjadi di rumah sakit itu sendiri akibat kurangnya motivasi dari atasan atau pimpinan, pegawai yang tidak masuk kerja dan pulang lebih awal. Masih ada beberapa pasien yang mengeluhkan perawat yang kurang ramah di ruang rawat jalan dan rawat inap. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan sebagai bagian dari survei awal yang dilakukan kepada sepuluh tenaga kesehatan, terdapat juga beberapa pegawai yang menyatakan kurang termotivasi dalam bekerja akibat kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan tugas sebagai akibat dari penugasan, kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja bawahan, dan kurangnya pengakuan dan perhatian individu dari atasan. Selain itu, ada karyawan yang menyatakan bahwa mereka memiliki rasa bosan akibat ketidakpuasan.

Berdasarkan hasil presurvey didapatkan tenaga kesehatan yang bertugas di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin saat ini berjumlah 224 dan tenaga kesehatan sebagai karyawan tetap sebanyak 148 dan masing-masing pegawai kontrak mendapat perpanjangan masa kerja setiap tahunnya. Jam kerja perawat dalam sehari adalah 8 jam dan dibagi dalam 3 shift yaitu shift pagi, shift sore dan shift malam, sedangkan untuk non shift 9 jam kerja dari jam 07.30 sampai 16.30 selain itu dilakukan absensi menggunakan *finger print* dan dilakukan 3 kali dalam satu hari yaitu, pagi jam 07.15, sore jam 13.45, dan malam jam 20.45 untuk yang shift dan kinerja perawat dengan rata-rata nilai 70% - 80% dengan target kinerja 90%.

Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung pada kinerja institusional, dan meningkatkan kinerja karyawan

tidak diragukan lagi merupakan upaya yang melelahkan dan memakan waktu. Evaluasi terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai pegawainya dilakukan disamping peningkatan pengawasan dan pembinaan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana lembaga pendidikan dan pelatihan telah berhasil meningkatkan kompetensi pegawai RSPBA. Selain itu, tinjauan kerja berfungsi sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting karena diharapkan mampu menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan menghambat kinerja khususnya di rumah sakit, selain mengetahui tingkat kinerja pegawai RS. Pertamina Bintang Amin.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam buku Sinambela, 2016:481) mendefinisikan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Adhari, 2020). Tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah.

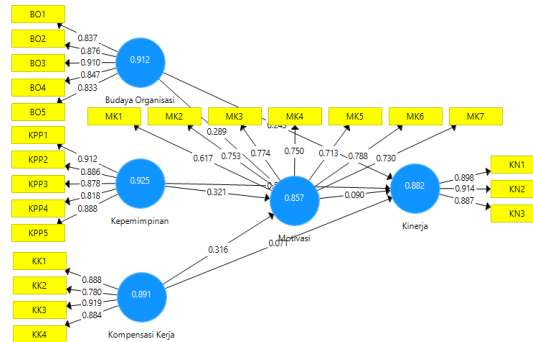
Menurut Kasmir (2016) dalam Junarti (2021) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan,

budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, komitmen, dan loyalitas. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, yang memmanifestasikan dirinya dalam bentuk keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, dan perbaikan diri. Indikator yang paling krusial untuk meningkatkan prestasi kerja seseorang adalah motivasi. Karyawan ingin bekerja lebih keras untuk mencapai hasil kinerja terbaiknya ketika mereka termotivasi (Prasasti et al., 2016).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian bertujuan Diketahui analisis motivasi kerja tenaga kesehatan di RS. Pertamina Bintang Amin. Penelitian telah dilakukan bulan Juni 2023 di RSPBA Bandar Lampung . Pengambilan Sampel menggunakan *total sampling* kepada seluruh populasi tenaga kesehatan pegawai tetap yang berjumlah 148 responden dengan cara membagikan kuesioner google form dengan kriteria inklusi tenaga kesehatan pegawai tetap dan masih bertugas/tidak cuti dan kriteria eksklusi tenaga kesehatan kontrak dan tidak memberikan data keseluruhan. Metode analisis data yang digunakan yaitu Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan langkah-langkah uji validitas, Uji Reliabilitas, Pengukuran Struktur Model dan Pengujian Hipotesis.

HASIL PENELITIAN



Gambar 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Loading Factor

Loading Factor merupakan korelasi antara indikator dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasinya, menunjukkan tingkat

validitas lebih baik. Output SmartPLS untuk Loading Factor memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Outer Loading

Indikator	Konstruk	Standardized Loading Factor
BO1	Budaya Organisasi	0,837
BO2		0,876
BO3		0,910
BO4		0,847
BO5		0,833
KK1	Kompensasi Kerja	0,888
KK2		0,780
KK3		0,919
KK4		0,884
KN1	Kinerja	0,898
KN2		0,914
KN3		0,887
KPP1	Kepemimpinan	0,912
KPP2		0,886
KPP3		0,878
KPP4		0,818
KPP5		0,888
MK1	Motivasi Kerja	0,617
MK2		0,753
MK3		0,774
MK4		0,750
MK5		0,713
MK6		0,788
MK7		0,730

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 1 di atas menunjukkan hasil *Loading Factor* diketahui bahwa : Nilai indikator pertanyaan semua pertanyaan kuesioner diatas 0,5 maka indikator pertanyaan dinyatakan valid. Semua *Loading Factor* diatas

menunjukkan bahwa hasil *output* dari semua indikator tidak ditemukan *Loading Factor* dibawah 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan valid. Uji signifikansi *Loading Factor* dengan nilai t statistik adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai *Outer Loadings*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
BO1 <- Budaya Organisasi	0,837	0,835	0,048	17,254	0,000
BO2 <- Budaya Organisasi	0,876	0,876	0,034	25,661	0,000
BO3 <- Budaya Organisasi	0,910	0,908	0,027	33,739	0,000
BO4 <- Budaya Organisasi	0,847	0,845	0,045	19,035	0,000
BO5 <- Budaya Organisasi	0,833	0,833	0,046	17,932	0,000
KK1 <- Kompensasi Kerja	0,888	0,886	0,029	30,876	0,000
KK2 <- Kompensasi Kerja	0,780	0,776	0,076	10,269	0,000
KK3 <- Kompensasi Kerja	0,919	0,920	0,015	60,682	0,000
KK4 <- Kompensasi Kerja	0,884	0,883	0,030	29,235	0,000
KN1 <- Kinerja_	0,898	0,894	0,029	30,689	0,000
KN2 <- Kinerja_	0,914	0,912	0,022	41,622	0,000
KN3 <- Kinerja_	0,887	0,884	0,027	32,712	0,000
KP1 <- Kepuasan	0,912	0,912	0,022	42,176	0,000
KPP1 <- Kepemimpinan	0,886	0,884	0,027	32,209	0,000
KPP2 <- Kepemimpinan	0,878	0,876	0,034	25,800	0,000
KPP3 <- Kepemimpinan	0,818	0,816	0,044	18,567	0,000
KPP4 <- Kepemimpinan	0,888	0,887	0,029	30,832	0,000
KPP5 <- Kepemimpinan	0,617	0,614	0,120	5,160	0,000

MK1 <- Motivasi	0,753	0,748	0,082	9,142	0,000
MK2 <- Motivasi	0,774	0,768	0,070	11,033	0,000
MK3 <- Motivasi	0,750	0,754	0,056	13,336	0,000
MK4 <- Motivasi	0,713	0,716	0,062	11,464	0,000
MK5 <- Motivasi	0,788	0,789	0,037	21,514	0,000
MK6 <- Motivasi	0,730	0,733	0,054	13,557	0,000
MK7 <- Motivasi	0,837	0,835	0,048	17,254	0,000

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan hasil *Loading Factor* diketahui bahwa memiliki nilai *t* statistik lebih dari 2,0 sehingga sangat jelas memiliki validitas yang signifikan. Hasil dari semua *Loading Factor* yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa penggunaan sepuluh variabel tersebut dinyatakan mampu mengukur variabel motivasi.

AVE

Hasil dalam validitas convergent dihitung dengan melihat *output construct reliability and validity* yang didalamnya terdapat nilai AVE. Kriteria nilai validitas *convergent* dikatakan baik jika memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 (Yamin dan Kurniawan, 2011). Berdasarkan nilai AVE menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,741
Kepemimpinan	0,769
Kinerja	0,809
Kompensasi Kerja	0,756
Motivasi	0,539

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil pengujian pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua nilai AVE pada variabel penelitian ini sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, memiliki nilai AVE diatas 0,5 hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah reliabel.

Validitas Diskriminan

Evaluasi *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai *Cross*

Loading dan membandingkan antara nilai kuadrat korelasi antara konstruk dengan nilai AVE.

Nilai *Cross Loading*

Nilai *Cross Loading* bahwa setiap indikator yang mengukur konstraknya harus berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil *output cross loading* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	Budaya Organisasi	Kompensas i Kerja	Kinerj a	Kepemimpina n	Motivas i
BO1	0,837				
BO2	0,876				
BO3	0,910				
BO4	0,847				
BO5	0,833				
KK1		0,888			
KK2		0,780			
KK3		0,919			
KK4		0,884			
KN1			0,898		
KN2			0,914		
KN3			0,887		
KPP 1				0,912	
KPP 2				0,886	
KPP 3				0,878	
KPP 4				0,818	
KPP 5				0,888	
MK1					0,617
MK2					0,753
MK3					0,774
MK4					0,750
MK5					0,713
MK6					0,788
MK7					0,730

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel 4 menunjukkan hasil *Cross Loading* BO1 sebesar 0,837, BO2 sebesar 0,876, BO3 sebesar 0,910, BO4 sebesar 0,847, BO5 sebesar 0,833 dan seterusnya hingga MK7 sebesar 0,730 nilai korelasi kontrak lebih tinggi dengan kontrak Budaya Organisasi (BO) daripada nilai korelasi kontrak lainnya, indikator lainnya berkorelasi lebih tinggi dengan kontraknya masing-masing dibandingkan dengan lainnya, hal ini

berarti bahwa memiliki *discriminant validity* yang baik. Karena *Cross Loading* merupakan korelasi antara indikator dengan kontraknya, semakin tinggi korelasinya maka menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik. Nilai korelasi kontrak lebih tinggi dengan kontrak keamanan dan kerahasiaan dari pada kontrak lainnya, indikator lebih tinggi dengan kontraknya masing-masing dibandingkan dengan

lainnya, hal ini menunjukkan *discriminant validity* yang baik.

Perbandingan Nilai Kuadrat Kolerasi

Untuk melihat *discriminant validity* yang baik adalah dengan

melakukan perbandingan yang dilakukan dengan membandingkan antara korelasi dengan nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) atau korelasi konstrak dengan akar AVE.

Tabel 5. Latent Variable Correlations

Tabel 4.5

<i>Latent Variable Correlations</i>	Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi Kerja	Motivasi
Budaya Organisasi	1,000	0,804	0,767	0,578	0,729
Kepemimpinan	0,804	1,000	0,840	0,757	0,792
Kinerja	0,767	0,840	1,000	0,671	0,730
Kompensasi Kerja	0,578	0,757	0,671	1,000	0,726
Motivasi	0,729	0,792	0,730	0,726	1,000

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan uraian tabel 5 pemeriksaan *discriminant validity* melalui perbandingan nilai AVE dengan korelasi antara konstrak untuk AVE BO>(BO=>KN) = (0,861>0,767), KPP>(KPP=>KN) =

(0,877>0,840), KK>(KK=>KN) = (0,869>0,671), MK>(MK=>KN) = (0,734>0,730) sehingga dapat dikatakan konstrak tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 6. Quality Criteria (Composite Reliability, Cronbach's Alpha)

Budaya Organisasi	0,912	0,935
Kepemimpinan	0,925	0,943
Kinerja	0,882	0,927
Kompensasi Kerja	0,891	0,925
Motivasi	0,857	0,890

Sumber : Data diolah (2023)

Pada Tabel 6 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang dihasilkan budaya organisasi, disiplin kerja,

kepemimpinan, kepuasan, kinerja, kondisi ruang kerja, motivasi sangat baik yaitu diatas 0,7.

Tabel 7. R-Square

Variabel	R ²	R Square Adjusted
Kinerja	0,737	0,729
Motivasi	0,694	0,688

Sumber : Data diolah (2023)

Kontrak *endogen* diuji untuk menguatkan antara konstrak eksogen dengan mengevaluasi R², berdasarkan tabel diatas terlihat R²

yang diperoleh adalah dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel budaya organiasi, kepemimpinan,

kompensasi kerja, motivasi sebesar 0,737 atau 73%. Dan variabel motivasi dapat dijelaskan oleh

variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi kerja sebesar 0,694 atau 69,4%.

Tabel 8. PLS Structural Model (Path Coefficient, T Statistik)

	Original Sample (o)	Sample Mean (o)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.243	0.256	0.144	1.683	0.093
Budaya Organisasi -> Motivasi	0.289	0.280	0.132	2.183	0.030
Kepemimpinan -> Kinerja	0.520	0.488	0.184	2.828	0.005
Kepemimpinan -> Motivasi	0.321	0.336	0.190	1.683	0.093
Kompensasi Kerja -> Kinerja	0.071	0.067	0.104	0.681	0.496
Kompensasi Kerja -> Motivasi	0.316	0.314	0.139	2.269	0.024
Motivasi -> Kinerja	0.090	0.113	0.103	0.874	0.382

Sumber : Data diolah (2023)

*** Signifikansi at 1% (2.35) = Sangat Signifikan

** Signifikansi at 5% (1.65) = Signifikan

* Signifikansi at 10% (1.28) = Signifikan Lemah

Berdasarkan tabel 8 variabel-variabel yang menunjukkan nilai signifikansi adalah budaya organisasi terhadap kinerja yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,243, budaya organisasi terhadap motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,289, kepemimpinan terhadap kinerja yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,522, kepemimpinan terhadap motivasi yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,321, kompensasi terhadap kinerja yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,071, kepemimpinan terhadap motivasi yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,316, dan motivasi terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,090. Jadi dari variabel-variabel tersebut dapat

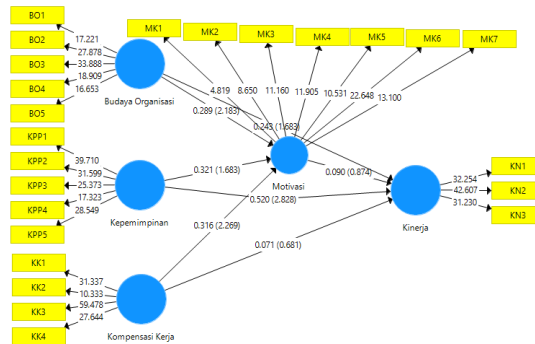
disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,050 yang berarti variabel-variabel tersebut signifikan dengan nilai signifikansi tertinggi kepemimpinan yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,520.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian data dengan menggunakan *SmartPLS* didapatkan hasil pengujian hipotesis berupa nilai *Original Sample (O)* yang merupakan nilai koefisien jalur dan nilai *t Statistik*, untuk melihat signifikansinya dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t Statistik*, besarnya koefisien dari *Original Sample* dapat berarti variabel tersebut berpengaruh positif atau negatif dan berdasarkan signifikansi nilai *t*

Statistik lebih besar dari t tabel 0,01 = (2.36850), dikatakan signifikan jika 0,05 = (1.66196) dan 0,10 =

(1.291103) dikatakan signifikan (signifikan lemah).



Gambar 2. Pegujian Hipotesis

Hipotesis 1

Ha₁ : Pengukuran budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai *Path Coefficient* 0,243 berada diatas 0,100 dan signifikan karena t statistik 1,683 berada diatas nilai t tabel 0,05 = (1.655), sehingga hipotesis Ha₁ yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

Hipotesis 2

Ha₂ : Pengukuran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan nilai *Path Coefficient* 0,520 berada diatas 0,100 dan signifikan karena t statistik 2,828 berada diatas nilai t tabel 0,01 = (2.36850), sehingga hipotesis Ha₂ yaitu kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja diterima.

Hipotesis 3

Ha₃ : Pengukuran kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai *Path Coefficient* 0,071 berada dibawah 0,100 dan tidak signifikan karena t statistik 0,681 berada dibawah nilai t tabel 0,01 = (2.36850), sehingga hipotesis Ha₃ yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

Pada penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan pengaruh tidak langsung konstruk budaya organisasi melalui variabel perantara motivasi terhadap konstruk kinerja, kepemimpinan melalui variabel perantara motivasi terhadap konstruk kinerja, kompensasi kerja melalui variabel perantara motivasi terhadap konstruk kinerja. Untuk menguji pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* dari variabel *intervening* dapat dilakukan dengan mendapatkan nilai *z-value* menggunakan metode *sobel test*:

Hipotesis 4

$$Z\text{-Value} : \frac{0,289 \times 0,090}{\sqrt{(0,00008)+(0,00156)}} = \frac{0,0260}{\sqrt{0,01568}} = \frac{0,0260}{0,12521} = 0.20765$$

Jadi, hipotesis Ha₄ yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai

pengaruh 0.20765 yang berada diatas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.

Hipotesis 5

$$Z\text{-Value} : \frac{0,321 \times 0,090}{\sqrt{(0,00008)+(0,00353)}} = \frac{0,02889}{\sqrt{0,00361}} = \frac{0,02889}{0,06008} = 0.48085$$

Jadi, hipotesis H_{a5} yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0.48085 yang berada diatas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai *Path Coefficient* 0,243 berada diatas 0,100 dan signifikan karena t statistik 1,683 berada dibawah nilai t tabel 0,05 = (1.655), sehingga hipotesis H_{a1} yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima namun signifikan.

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan

Hipotesis 6

$$Z\text{-Value} : \frac{0,316 \times 0,090}{\sqrt{(0,00008)+(0,00178)}} = \frac{0,02844}{\sqrt{0,00186}} = \frac{0,02844}{0,04312} = 0.65955$$

Jadi, hipotesis H_{a6} yaitu kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0.65955 yang berada diatas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.

bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (Siagian, P. Sondang, 2002).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Darmin yang mendapatkan hasil menggunakan uji *chisquare* dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ jika p value < 0,379 maka H_0 diterima,

artinya tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Spearman Rho menunjukkan bahwa dari 80 responden, diperoleh nilai diperoleh p-value 0,031 ($p < 0,05$) dengan demikian H_0 diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan antara Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Kota Langsa Tahun 2021.

Menurut asumsi peneliti, tidak terdapatnya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dapat diakibatkan oleh faktor lain karena ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan nilai *Path Coefficient* 0,520 berada diatas 0,100 dan signifikan karena t statistik 2,828 berada diatas nilai t tabel 0,01 = (2.36850), sehingga hipotesis H_{a2} yaitu kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja diterima.

Menurut Bass dalam Zanikham (2008) Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stogdill dalam Sopiah (2013) kepemimpinan harus melibatkan orang lain, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, dan para pemimpin secara hukum mampu memberikan perintah atau arahan kepada bawahan atau pengikut.

Toha (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang untuk diarahkan menuju pencapaian tujuan organisasi. Menurut Anoraga dalam Sutrisno (2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan niat untuk menggerakkan orang sehingga dengan penuh pengertian, kesadaran dan kesenangan mengikuti kehendak kepemimpinan. Seorang pemimpin yang baik akan meningkatkan moral karyawan dan pada akhirnya kinerja organisasi yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sitepu (2020) yang mendapatkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Tere Margareth di Medan, $p = 0,012 < 0,05$. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Terok (2015) pengujian hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado dilakukan dengan menggunakan uji statistik Chi-Square dengan nilai $p = 0,001$ atau ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_1 di terima dan H_0 di tolak atau terdapat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado.

Menurut asumsi peneliti, kepemimpinan sangat signifikan

karena dengan adanya kepemimpinan yang lebih baik kepada bawahannya maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan baik. Tenaga kesehatan memiliki kinerja yang baik karena mereka mendapatkan contoh atau panutan dari pemimpin mereka. Perintah, arahan, dan masukan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas di rumah sakit akan membuat petugas kesehatan lebih aktif dalam pekerjaan mereka dan pada akhirnya kinerja organisasi dapat meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai *Path Coefficient* 0,071 berada dibawah 0,100 dan tidak signifikan karena *t* statistik 0,681 berada dibawah nilai *t* tabel 0,01 = (2.36850), sehingga hipotesis H_3 yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

Kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian karyawan atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan, setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik maka perusahaan juga wajib memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, fasilitas jaminan sosial, uang tunjangan dan lainnya. Maka akan terjadi kesinambungan antara karyawan dan perusahaan yang saling menguntungkan satu sama lainnya (Andriani,2022).

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga

perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang maupun barang sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan. Kompensasi adalah suatu hasil yang diterima atas jasa yang telah dilakukan. Pendapat lain mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan atas pengorbanan yang telah dilakukan seperti tenaga, waktu, dan pikiran. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Serta kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan seperti bpjs kesehatan, bpjs ketenaga kerjaan, dan juga tunjangan hari raya (Pratama, 2015).

Menurut asumsi peneliti, adanya pengaruh terhadap kompensasi. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh bagi kinerja karyawan sebab karyawan yang termotivasi dengan gaji dan tunjangan akan bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0.20765 yang berada diatas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0,79409 yang berada diatas 0,100. Dan dalam penelitian pada objek ini yang menjadikan

motivasi sebagai variabel perantara dalam penilaian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Menurut Susanto (2006:109) mengutarakan dalam membuat kinerja karyawan yang efektif dan efisien sesuai dengan kemajuan organisasi maka organisasi tersebut perlu budaya organisasi sebagai salah satu penentu ciri yang membentuk pedoman kerja. Penelitian oleh Syauta et al (2015) merupakan bukti empiris bahwa hasil penelitian budaya organisasi diperusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja yaitu bahwa budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya sehingga kinerja organisasi meningkat.

Budaya organisasi agar menciptakan budaya yang kuat tentunya konsisten atau kesepakatan yang disetujui bersama oleh anggota-anggota organisasi. Kesepakatan bersama semacam akan berdampak membangun kekompakan yang dituju perusahaan. Adanya interaksi antara motivasi kerja dan budaya organisasi tentunya akan terpenuhinya apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi di perusahaan. terhadap budaya hal ini sama dengan penelitian Paganda (2014) bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi. Budaya organisasi sangat bermanfaat dan merupakan kunci untuk melakukan transformasi kultural. Perubahan organisasi merupakan transformasi kultural yang diharapkan

memberikan dampak pada kinerja organisasi. Yang penting adalah seberapa jauh implikasi perubahan tersebut ke dalam organisasi (Ernawan 2011).

Menurut asumsi peneliti, budaya organisasi jika dibentuk secara kuat akan membentuk kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan, kinerja karyawan akan tercapai jika adanya dorongan motivasi dari atasan. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0.48085 yang berada diatas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.

Kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu (Rivai 2005).

Kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping adanya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi, diduga masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah faktor motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan. Pemimpin merupakan salah satu motivator bawahannya dalam suatu organisasi, sehingga terdapat kaitan yang erat diantara keduanya. Pada masa pertumbuhan perusahaan pemimpin berperan memotivasi karyawannya dengan sifat/karakteristik seorang pemimpin yang dimilikinya dengan

tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan elemen penting di suatu perusahaan. Menurut Daft (2014), Kepemimpinan adalah hubungan mempengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya yang bertujuan untuk mencapai perubahan nyata dan memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan bersama. Selain itu, Yulk (2010) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut asumsi peneliti, bahwa kepemimpinan adalah pengaruh individu kepada individu lain untuk memotivasi agar target yang sudah ditentukan dapat terlaksana. Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa saman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0.65955 yang berada diatas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan

timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (Handoko 2006)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011 : 118). Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapat imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disini perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan (Handoko 2006).

Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut Sofyandi (2008) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Rini dkk (2014), kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Cemal et al. (2012), menyatakan motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan

dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan.

Menurut asumsi peneliti, motivasi yang rendah membuat karyawan memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi akan membuat karyawan mempunyai kinerja optimal. Diperlukan suatu motivator bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kompensasi berpengaruh bagi kinerja karyawan sebab karyawan yang termotivasi dengan gaji dan tunjangan akan bekerja dengan semangat dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karena Path Coefficient 0,243 berada di atas 0,100 dan signifikan karena t statistik 1,683 berada di bawah nilai t tabel 0,10 = (1.291103), sehingga hipotesis H_{a1} yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima namun signifikan lemah.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karena Path Coefficient 0,520 berada di atas 0,100 dan signifikan karena t statistik 2,828 berada di atas nilai t tabel 0,01 = (2.36850), sehingga hipotesis H_{a2} yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena Path Coefficient 0,071 berada di bawah 0,100 dan tidak signifikan karena t statistik 0,681 berada di bawah nilai t tabel 0,01 = (2.36850), sehingga hipotesis H_{a3} yaitu

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0.20765 yang berada di atas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.
5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0.48085 yang berada di atas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.
6. Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi diterima dengan nilai pengaruh 0.65955 yang berada di atas 0,100. Hasil dari penelitian ini ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja melalui motivasi tenaga kesehatan di RSPBA.

SARAN

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan berbagai metode intervensi dalam upaya meningkatkan kinerja seperti pendekatan komunikasi strategis dimana peneliti komunikasi agar memberi perhatian dan prioritas pada tujuan agar motivasi meningkat serta dapat melanjutkan dan meneliti sejauh mana faktor-faktor selain faktor yang telah diteliti oleh penelitian ini yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Adolph, K. E., & Kretch, K. S. (2015). *Gibson's theory of perceptual learning*. International encyclopedia of the social and behavioral sciences.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan : UISU Press
- Bahagia, R., & Astuti, R. (2019). *Analysis of factors that affect employee performance*. In Journal of International Conference Proceedings (JICP).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten : CV AA Rizky
- Class, P. O. N. P. H. *Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar*.
- Departemen Kesehatan. (2009). *Undang - Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit*. Jakarta: Departemen Kesehatan
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). *Factors affecting employee performance: an empirical approach*. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Elbadiansyah, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : CV IRDH
- Ernawan, E.R. (2011). *Organizational culture: Budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I dan Hengky, L (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0 Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Higher Education.
- Hani Handoko. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Iskandar, A. I. (2010). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Industri Regional VII Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Juniarti, A.T & Putri, D.G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. CV Pena Persada
- Kamaroellah, R. A., & MSi, A. (2014). *Manajemen Pemerintahan Daerah (Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Kinerja)*. Surabaya : CV. Salsabila Putra Pratama

- Moningka, C et al. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Riau : Dd Publishing
- Munawaroh, A., Riantoputra, C. D., & Marpaung, S. B. (2013). *Factors influencing individual performance in an Indonesian government office*. The South East Asian Journal of Management.
- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Utama Nusantara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Prasetya, A. (2018). *Analysis of factors that influence employee performance (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT WIMCycle Indonesia-Surabaya)*. PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Priyono, P & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Rejeki, S. (2012). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dokter Di Poliklinik Rumah Sakit Angkatan Laut dr. Mintohardjo Jakarta*. Universitas Indonesia
- Rio, F. M. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Pisangan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Rizal. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara*. Universitas Muhammadiyah Makasar
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan)*. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory. Psychological management of individual performance*.
- Sri ekaningsih, A., Darto, M., & Subekti, A. (2018). *The Determinant Factors Affecting the Employee Performance Improvement of Educational Institution, State Institution and State-owned Enterprise*. International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS).
- Yamin, S & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuisisioner dengan Lisrel-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yamin, S & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek