

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT BAKTI TIMAH PANGKALPINANGTAHUN 2024

Muslimin
Rizal R. Manullang
Ryan Hasianda Tigor

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract : *This thesis was conducted from November 2024 until January 2025, consisting of 99 pages without appendices. The aim of this research is to determine the influence of Competence, Work Motivation, and Compensation on the performance of inpatient nurses at Bakti Timah Hospital Pangkalpinang. The research method used a descriptive quantitative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 55 respondents, who were nurses working at Bakti Timah Hospital Pangkalpinang as inpatient nurses. The sample was determined using Probability Sampling with Simple Random Sampling. Data analysis involved Validity Testing, Reliability Testing, Classical Assumption Testing, Multiple Linear Regression Testing, the Coefficient of Determination (R²), Simultaneous Test (F-test), and Partial Test (t-test), processed with the IBM SPSS for Windows Version 26 program. The results of the data analysis showed that competence has a positive and significant effect on the performance of inpatient nurses with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t\text{-count} (6.189) > t\text{-table} (1.675)$, work motivation has a positive and significant effect on the performance of inpatient nurses with a significance value of $0.003 < 0.05$ and $t\text{-count} (3.084) > t\text{-table} (1.675)$, and compensation has a positive and significant effect on the performance of inpatient nurses with a significance value of $0.019 < 0.05$ and $t\text{-count} (2.413) > t\text{-table} (1.675)$. Furthermore, simultaneously, competence, work motivation, and compensation have a positive and significant effect on the performance of inpatient nurses with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $F\text{-count} (54.049) > F\text{-table} (2.790)$.*

Keywords : *Competence, Work Motivation, Compensation.*

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh kemajuan ilmu pengetahuan di bidang medis, perkembangan teknologi, dan faktor sosial ekonomi.

Untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan aksesibilitas layanan kesehatan. Hal ini mencakup pemberian pelayanan kesehatan individu yang komprehensif, penyediaan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, serta pelaksanaan upaya kesehatan secara terkoordinasi, terpadu, holistik, dan berkelanjutan. Tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan hasil kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2009).

Berdasarkan undang-undang No.44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Di tengah perubahan global yang terus berkembang pesat, rumah sakit dituntut untuk menciptakan strategi inovatif guna mempertahankan tenaga kerja, meningkatkan kinerja karyawan, dan mengembangkan keterampilan mereka agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif dan efisien serta mencapai kepuasan publik, rumah sakit perlu mengadopsi pendekatan yang lebih profesional. Lingkungan yang dinamis ini menuntut rumah sakit untuk terus berinovasi guna menghadapi persaingan yang semakin ketat dan mempersiapkan karyawan dengan kemampuan yang diperlukan. Rumah sakit juga harus menetapkan tujuan yang jelas dan secara strategis memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut.

Tingkat kualitas suatu rumah sakit dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di mana salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten merupakan

langkah awal untuk mencapai pelayanan rumah sakit yang maksimal.

Manajemen profesional terhadap perawat rumah sakit sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan mereka dengan tuntutan dan sumber daya rumah sakit. Keseimbangan ini merupakan kunci utama dalam mendorong pertumbuhan yang produktif dan berkelanjutan di rumah sakit. Meskipun perawat umumnya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik, kinerja mereka dapat terpengaruh secara negatif oleh faktor seperti kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja. Sangat disayangkan jika perawat yang memiliki keterampilan tinggi tidak mampu bekerja secara efektif dan profesional karena tantangan-tantangan tersebut.

Kinerja mengacu pada keberhasilan dan hasil yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Perawat dapat bekerja dengan efektif jika mereka menunjukkan kinerja yang tinggi, yang menghasilkan hasil yang positif. Penting bagi direktur rumah sakit untuk memperhatikan kinerja perawat, karena penurunan kinerja perawat dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja keseluruhan rumah sakit.

Kinerja optimal dapat tercapai ketika karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan, menerima kompensasi yang adil, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga keduanya dapat tercapai. Selain itu, kinerja merujuk pada tindakan atau tugas yang diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur.

Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang, merupakan salah satu rumah sakit yang menjadi rujukan utama bagi masyarakat di Bangka Belitung. Meskipun demikian reputasi Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang yang telah dibangun bertahun-tahun tidak lagi dapat dijadikan sebagai acuan utama sebagai rumah sakit pilihan masyarakat, sebab masyarakat akan lebih mengedepankan kualitas pelayanan kesehatan.

Reputasi yang telah dibangun oleh Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang tidak terlepas dari kontribusi kualitas pelayanan kesehatan yang optimal sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan kompetensi dan motivasi yang tinggi maka akan memberikan peningkatan pendapatan bagi rumah sakit, begitupula bagi pihak rumah sakit dituntut dapat memenuhi hak bagi para perawatnya, yaitu berupa kompensasi yang memadai.

Salah satu komponen penting dalam penyediaan layanan kesehatan adalah perawat. Pengertian perawat menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Sesuai dengan pelayanan yang ada, perawat dibedakan menjadi dua yaitu perawat rawat jalan dan perawat rawat inap. Keduanya memiliki peranan penting dalam upaya rumah sakit menjalankan kegiatan organisasinya.

Perawat rawat inap merupakan posisi kekuatan dan kelemahan internal rumah sakit lebih dominan ditentukan oleh kompetensi mereka. Kompetensi yang dimiliki perawat rawat inap menjadi tolak ukur kemampuan rumah sakit dalam melakukan baik ekspansi, berinovasi, merevolusi proses bisnis, maupun memperluas jaringan dan pangsa pasar. Mereka bertanggung jawab atas pemberian perawatan rawat inap, pengobatan, dan dukungan emosional kepada pasien selama menjalani rawat inap di rumah sakit.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu tugas dengan baik, yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017).

Kompetensi merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh perawat. Pemberian pelatihan dan kesempatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat, sesuai dengan perkembangan dunia kesehatan. Oleh sebab itu perawat yang bekerja di Rumah Sakit tentunya harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Agar dapat berjalan selaras dan seimbang antara hak dan kewajiban maka akan dengan mudah terbentuknya sistem kinerja yang efektif dan efisien.

Motivasi adalah hasil dari interaksi individu dengan situasi tertentu yang mereka hadapi (Sutrisno, 2019). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Hernidatiatin & Susijawati (2017), yang menyimpulkan bahwa motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Selain kompetensi dan motivasi, Rumah Sakit juga perlu memperhatikan kompensasi atau imbal balik yang dapat diberikan kepada perawat sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Jadi, untuk mencapai kinerja optimal, perawat harus memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, bekerja dalam sistem yang adil, dan mendapatkan kompensasi yang layak.

Menurut Rahayu & Juhaeti (2022), kompensasi merujuk pada semua bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Indikator kompensasi ini mencakup upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Dengan adanya kebijakan baru dari pihak perusahaan, bahwa pemberian bonus, Perawat diwajibkan mengumpulkan laporan setiap Perawat, sedangkan masih banyak Perawat yang beranggapan dahulu mereka tidak pernah diwajibkan untuk mengumpulkan laporan KPI. Bahkan bonus yang diterima saat ini dinilai lebih kecil dibandingkan dengan dengan kebijakan saat dahulu.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Tahun 2024.

II. LANDASAN TEORI

MANAJEMEN

Menurut George R. Terry (2021), manajemen merupakan proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti yang dijelaskan oleh Ajabar (2020) dan Ni Kadek & John (2019), adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka dan perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2020) mengidentifikasi 11 fungsi krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, rekrutmen, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, dan pemberhentian karyawan.

Berikut adalah penjelasan singkat dari masing-masing fungsi tersebut :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pengarahan (*Directing*)
4. Pengendalian (*Controlling*)
5. Pengadaan (*Procurement*)
6. Pengembangan (*Development*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Pengintegrasian (*Integration*)

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
10. Kedisiplinan (*Dicipline*)
11. Pemberhentian (*Separation*)

Tujuan Utama Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Membangun tenaga kerja yang berkualitas :
Memastikan karyawan memiliki motivasi tinggi, kinerja baik, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.
2. Menerapkan kebijakan SDM yang efektif :
Melaksanakan semua aturan dan prosedur terkait karyawan dengan konsisten.
3. Mendukung strategi bisnis
Memastikan kebijakan SDM selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan.
4. Membantu manajer lini
Memberikan dukungan kepada manajer dalam mengelola tim mereka.
5. Menangani konflik
Menyelesaikan masalah yang timbul di antara karyawan.
6. Membangun komunikasi yang baik
Menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen.
7. Menjaga nilai-nilai perusahaan
Memastikan semua kegiatan SDM sesuai dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan.

KOMPETENSI

Menurut Wibowo (2011) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan pendapat pendapat di atas maka disimpulkan bahwa kompetensi merupakan keseluruhan kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang ada pada individu masing-masing, dan merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggungjawab pekerjaan.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2011), yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Isu emosional
6. Kemampuan intelektual

Indikator Kompetensi

Menurut Rahmat (2019), kompetensi memiliki 5 (lima) indikator yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

MOTIVASI KERJA

Pengertian Motivasi kerja menurut Afandi (2021) bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Siagian (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal”.

Dari pendapat-pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang bersumber dari diri setiap orang, yang membuat seseorang atau karyawan merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi yang dimiliki karyawan akan mendorong mereka mengerjakan tugasnya dengan baik dan optimal serta akan merasa puas dengan hasil kinerja yang mereka kerjakan bahkan dari hasil yang telah dicapai akan membuat karyawan lebih termotivasi lagi.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, dibagi 2 (dua) yaitu:

1. Faktor intrinsik
Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, dan kemudian akan memberi pengaruh kepada seseorang dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Faktor ekstrinsik
Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang itu pula.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Darajat (2015:93) dalam Luh Gede Vania Utami (2018), dan Herzberg dalam Janet Potu (2021) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi intrinsik dan ekstrinsik meliputi :

1. Motivasi Intrinsik
 - a. Pencapaian (*Achievement*)
Untuk memastikan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin harus menciptakan kesempatan bagi anggota timnya untuk mencapai tingkat kinerja dan produktivitas yang tinggi.
 - b. Pengakuan (*Recognition*)
Untuk memotivasi pencapaian karyawan, seorang pemimpin sebaiknya mengakui dan memberikan penghargaan atas keberhasilan yang telah diraih oleh karyawan tersebut.
 - c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*)
Tingkat tantangan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan mereka memiliki dampak besar terhadap kinerja mereka.
 - d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Agar tanggung jawab dapat efektif memotivasi bawahan, pemimpin sebaiknya menghindari supervisi yang berlebihan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bekerja secara mandiri, selama pekerjaan tersebut memungkinkan, serta menerapkan prinsip partisipasi.
 - e. Kemajuan (*Advancement*)
Pengembangan merupakan faktor motivator utama bagi bawahan. Hal ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk maju dalam karier mereka.
2. Motivasi Ekstrinsik
 - a. Kebijakan dan Administrasi (*Policy and Administration*)
Kebijakan ini biasanya disusun secara tertulis oleh

pimpinan. Kebijakan dan prosedur administratif tersebut memberikan arahan yang jelas bagi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

- b. Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*)
Pemimpin perlu memahami cara mengawasi staf mereka sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dimiliki.
- c. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)
Hubungan interpersonal melibatkan hubungan pribadi antara bawahan dengan atasan, serta antara bawahan dengan rekan kerja, di mana karyawan mungkin merasa kesulitan untuk berinteraksi atau bergaul dengan atasan atau rekan kerja mereka.

KOMPENSASI

Menurut Enny (2019), kompensasi merupakan bentuk apresiasi organisasi terhadap kontribusi karyawan, yang dapat berupa imbalan finansial langsung atau tidak langsung, maupun penghargaan non-finansial.

Sedangkan Akbar dkk. (2021) memandang kompensasi sebagai keseluruhan return finansial dan benefit tambahan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan fungsi krusial dalam manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa pendapat para ahli disimpulkan bahwa Kompensasi yang adil dan kompetitif, merupakan faktor penting dalam membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Malayu H Hasibuan (2018:105), yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan
3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan
5. Peraturan Pemerintah
6. Biaya Hidup
7. Posisi Jabatan Karyawan

Indikator Kompensasi

Adapun indikator dari Kompensasi (Simamora, 2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji/Upah
Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya

pada karyawan operasional.

2. Insentif
Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan
Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk non finansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungankepegawaian.
4. Fasilitas
Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

KINERJA

Menurut Adhari (2020:77) kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Kewuan (2019), kinerja perawat adalah hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2019, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Indikator Kinerja

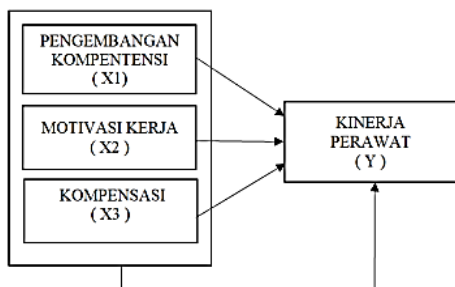
Ada beberapa indikator kinerja Menurut Aulia dkk (2021), sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.
Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja.
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan

- perusahaan.
3. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
 4. Kerja sama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
 5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti (2024)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang Tahun 2024 dengan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini merupakan perawat rawat inap yang bekerja di Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang yang berjumlah 122 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* atau *Sampling Random*.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data primer maupun sekunder dengan teknik pengambilan data menggunakan teknik angket atau kuesioner dengan skala *Likert* 1-5 (1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Cukup Setuju, 4=Setuju dan 5=Sangat Setuju). Teknik pengambilan data menggunakan angket atau kuesioner ini

memungkinkan responden untuk memberikan tanggapan mereka secara tertulis terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan, tanpa adanya pengaruh atau interpretasi langsung dari pihak yang mengumpulkan data, seperti yang terjadi pada penggunaan buku catatan atau panduan wawancara.

Strategi atau teknik analisa data dalam penelitian ini pertama dilakukan kualitas data seperti uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji selanjutnya ialah dengan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya untuk menganalisa hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya pada pengujian hipotesis, digunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R²). Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan variasi data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

DEMOGRAFI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – laki	17	30,9
Perempuan	38	69,1
Total	55	100
Usia		
≤ 20 Tahun	0	0
21 – 40 Tahun	42	76,4
≥ 41 Tahun	13	23,6
Total	55	100
Lama Bekerja		
≤ 1 Tahun	4	7,3
2 – 5 Tahun	19	34,6
≥ 5 Tahun	32	58,1
Total	55	100

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.distribusi frekuensi karakteristik responden, responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang (69,1%) lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki - laki. Selanjutnya berdasarkan karakteristik usia responden, responden yang berusia 21 – 40 tahun sebanyak 42 orang (76,4%) lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berusia ≤ 20 tahun dan ≥ 41 tahun. Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden, responden yang bekerja ≥ 5 tahun sebanyak 32 orang (58,1%) lebih banyak dibandingkan responden dengan lama bekerja ≤ 1 tahun dan 2 – 5 tahun.

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel Kompetensi (X1)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,720	0,2609	Valid
Pernyataan 2	0,677	0,2609	Valid
Pernyataan 3	0,838	0,2609	Valid
Pernyataan 4	0,761	0,2609	Valid
Pernyataan 5	0,730	0,2609	Valid
Variabel Motivasi (X2)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,804	0,2609	Valid
Pernyataan 2	0,766	0,2609	Valid
Pernyataan 3	0,735	0,2609	Valid
Pernyataan 4	0,586	0,2609	Valid
Pernyataan 5	0,677	0,2609	Valid
Pernyataan 6	0,761	0,2609	Valid
Pernyataan 7	0,444	0,2609	Valid
Pernyataan 8	0,469	0,2609	Valid
Variabel Kompensasi (X3)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,809	0,2609	Valid
Pernyataan 2	0,884	0,2609	Valid
Pernyataan 3	0,830	0,2609	Valid
Pernyataan 4	0,712	0,2609	Valid
Variabel Kinerja (X3)	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,738	0,2609	Valid
Pernyataan 2	0,754	0,2609	Valid
Pernyataan 3	0,819	0,2609	Valid
Pernyataan 4	0,852	0,2609	Valid
Pernyataan 5	0,795	0,2609	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2. di atas, diketahui bahwa nilai r_{tabel} sebesar 0,2609 dan hasil uji validitas variabel independen dan dependen pada penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,2609) yang artinya semua instrument data pada variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) dan kinerja (Y) dinyatakan *valid* dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,791	0,60	Reliable
Motivasi (X2)	0,807	0,60	Reliable
Kompensasi (X3)	0,824	0,60	Reliable
Kinerja (Y)	0,844	0,60	Reliable

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel independen dan dependen pada Tabel 3. di atas didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh instrumen pada variabel tersebut di atas nilai kritis (a=0,60) yang artinya seluruh instrument pada variabel independen dan dependen tersebut dinyatakan *reliabel* dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.08319210
Most Extreme	Absolute	.125
Differences	Positive	.101
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS Versi 26 (diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4. di atas didapatkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,062 > 0,05 yang berarti data pada variabel independen dan dependen berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.479	1.775		.270	.788		
Kompetensi (X1)	.570	.092	.552	6.189	.000	.590	1.696
Motivasi (X2)	.176	.057	.256	3.084	.003	.679	1.472
Kompensasi (X3)	.215	.089	.218	2.413	.019	.577	1.732

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 26 (diolah peneliti, 2024)

Dari hasil uji multikolinearitas variabel pada Tabel 5. di atas didapatkan data bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,590 dan VIF sebesar 1,696, variabel motivasi (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,679 dan VIF sebesar 1,472 serta variabel kompensasi (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,577 dan VIF sebesar 1,732. Dapat diartikan bahwa seluruh nilai *tolerance* seluruh variabel independen memiliki nilai > 0,1 dan VIF pada masing – masing variabel independen memiliki nilai < 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak memiliki gejala multikolinearitas yang berarti.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1 (Constant)	1.934	1.215	1.769	.446
Kompetensi (X1)	.084	.063	.227	1.325
Motivasi (X2)	.095	.039	.389	1.440
Kompensasi (X3)	.011	.061	.031	.181

a. Dependent Variable: Abs_Residuals

Sumber :Output SPSS Versi 26 (diolah peneliti, 2024)

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* pada Tabel 6. di atas didapatkan data bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai sig sebesar 0,191 > 0,05, variabel motivasi (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,118 > 0,05 dan variabel kompensasi (X3) memiliki nilai sig sebesar 0,857 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 7.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.479	1.775		1.270	.788
Kompetensi	.570	.092	.552	6.189	.000
Motivasi	.176	.057	.256	3.084	.003
Kompensasi	.215	.089	.218	2.413	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Output SPSS Versi 26 (diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan data hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 7. di atas, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,479 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) bernilai > 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja (Y) adalah 1,479 artinya apabila kompetensi, motivasi dan kompensasi > 0 (nol) maka kinerja mengalami peningkatan.
2. Koefisien regresi dari variabel kompetensi (X1) Nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi (X1) sebesar 0,570 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel kompetensi (X1) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada kinerja (Y) sebesar 6,189 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X1 dengan Y, bahwa semakin berkualitas kompetensi yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja yang diberikan.
3. Koefisien regresi dari variabel motivasi (X2) Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,176 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada motivasi (X2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada kinerja (Y) sebesar 3,084 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X2 dengan Y, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerja yang diberikan.

4. Koefisien regresi dari variabel kompensasi (X3) Nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi (X3) sebesar 0,215 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada kompensasi (X2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada kinerja (Y) sebesar 2,413 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X3 dengan Y, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan.

UJI HIPOTESIS

Analisis Uji Parsial (uji t)

Tabel 8.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.479	1.775		1.270	.788
Kompetensi	.570	.092	.552	6.189	.000
Motivasi	.176	.057	.256	3.084	.003
Kompensasi	.215	.089	.218	2.413	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Output SPSS Versi 26 (diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 8. di atas, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan pengujian secara parsial tersebut dapat kita lihat nilai t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n-k-1$ ($55-3-1 = 51$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,675.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang disajikan dalam Tabel 8. di atas, variabel kompetensi (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 6,189 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,675. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 pada penelitian ini diterima dan hipotesis H_0 ditolak yang artinya kompetensi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang disajikan dalam Tabel 8. di atas, variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,084 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,675. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 pada penelitian ini diterima dan hipotesis H_0 ditolak yang artinya motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang disajikan dalam Tabel 8. di atas, variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,413 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,675. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 pada penelitian ini diterima dan hipotesis H_0 ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Analisis Uji Simultan (uji F)

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.478	3	67.159	54.059	.000 ^b
	Residual	63.358	51	1.242		
	Total	264.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

Sumber :Output SPSS Versi 26 (diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan yang disajikan dalam Tabel 9. di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai f_{hitung} 54,059 lebih besar dari pada nilai f_{tabel} 2,790. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_4 pada penelitian ini diterima dan hipotesis H_0 ditolak yang artinya kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.747	1.115

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Output SPSS Versi 26 (diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 10. di atas didapatkan data bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,747 yang berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen ke dependen sebesar 0,747 atau 74,7% dan sisanya 25,3% di pengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap

- kinerja. Variabel kompetensi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 6,189 > t_{tabel} 1,675 sehingga hipotesis H_0 pada penelitian ini ditolak dan hipotesis H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,084 > t_{tabel} 1,675 sehingga hipotesis H_0 pada penelitian ini ditolak dan hipotesis H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,413 > t_{tabel} 1,675 sehingga hipotesis H_0 pada penelitian ini ditolak dan hipotesis H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang.
4. Kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai f_{hitung} 54,059 > f_{tabel} 2,786 sehingga hipotesis H_0 pada penelitian ini ditolak dan hipotesis H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari L.Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Afandi P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Akbar dkk. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendikia Mandiri.

Anwar, K. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Darojat A.T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung.
- Depkes RI. (2009). *Undang - Undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Enny M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Surabaya: UBHARA Manajemen pers.
- Fahmi I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan M.S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hernidatiatin L.T & Susijawati N. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening*. Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Jati.
- Janet P & Vicktor P.K.L. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Eksstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. *Jurnal Emba Vol. 9 No. 2*, 287-389.
- Kemenkes RI. (2009). *Undang - Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatana Republik Indonesia.
- Kewuan N. (2019). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Luh Gede V.U. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar*. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ) Vol. 3 No. 2*, 101-109.
- Malayu S.P Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Mangkunegara A.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek S & John F. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, S & Juhaeti. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pda PT. Aisan Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat*. *JIMEN Jurnar Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2 No. 3*, 176-187.
- Rahmat S.N. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar*. *Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 2 No. 1*, 121 - 132.
- Rusvitawati D., Suagiati T., & Dewi M.S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin*. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen) Vol. 7 No. 1*, 1.
- Siagian & Sondang P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R. (2021). *Dasar - Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triasturi D.A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management Review Vol. 2 No. 2*, 203.
- UUD. (2014). *Undang - Undang Dasar Republik Indonesia No. 38*. Jakarta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.