

## **Pengaruh Perubahan Kompensasi Terhadap Motivasi Perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi**

### ***The Effect of Compensation Changes on Nurse Motivation at Fatimah Banyuwangi Islamic Hospital***

**Putu Mentari Setyawati<sup>1</sup>, Pipit Festi Wiliyanarti<sup>2</sup>, Mochamad Mochklas<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Fakultas Kedokteran, Universitas Muhammadiyah Surabaya

Correspondence : [pipitwiliyanarti@um-surabaya.ac.id](mailto:pipitwiliyanarti@um-surabaya.ac.id)

Alamat: Jl. Raya Sutorejo No 59, Dukuh Sutorejo, Kec. Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur, 60113

#### **ABSTRAK**

Dalam konteks tantangan pengelolaan biaya perawatan kesehatan di bawah Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), rumah sakit ini beralih dari model kompensasi *fee-for-service* ke kompensasi berbasis persentase yang terkait dengan klaim JKN. Populasi dalam studi ini seluruh perawat di RSI Fatimah Banyuwangi. Sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan teknik total sampling sejumlah 98 responden. Sistem kompensasi menjadi variable independen pada penelitian ini dan motivasi perawat menjadi variable dependen. Analisis statistik dilakukan dengan uji-t sampel berpasangan dan uji peringkat bertanda *Wilcoxon*. Uji *Wilcoxon* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara motivasi sebelum dan setelah perubahan kompensasi, dengan nilai Z yang signifikan dan p-value yang jauh di bawah 0.05 yang menunjukkan bahwa perubahan kompensasi secara signifikan meningkatkan motivasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang terstruktur dengan baik dalam meningkatkan motivasi para profesional kesehatan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan. Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut meliputi eksplorasi efek jangka panjang dari perubahan sistem kompensasi ini terhadap retensi perawat dan hasil perawatan pasien.

**Kata kunci** : Kompensasi, Motivasi, Perawat, Jaminan Kesehatan Nasional

#### **ABSTRACT**

*This study examines the impact of changes in the compensation system on nurses' motivation at Fatimah Banyuwangi Islamic Hospital. In the context of the challenges of managing healthcare costs under the National Health Insurance (JKN), the hospital switched from a fee-for-service compensation model to percentage-based compensation linked to JKN claims. This study used a survey method by collecting data from 98 nurses using a Likert scale to assess their perceptions regarding compensation, motivation, and performance. Statistical analysis was conducted using paired sample t-test and Wilcoxon signed rank test. The results of the analysis showed that changes in compensation significantly improved nurses' motivation and performance. Financial incentives, such as competitive salaries and bonuses, were shown to increase extrinsic motivation, which in turn increased nurses' job satisfaction and loyalty. However, performance-based incentives need to be carefully managed to prevent increased stress among nurses. This study confirms the importance of a well-structured compensation system in enhancing the motivation and performance of healthcare professionals, which contributes to improving the quality of healthcare services. Recommendations for further research include exploring the long-term effects of these compensation system changes on nurse retention and patient care outcomes.*

**Keywords**: Compensation, Motivation, Performance, Nurses, National Health Insurance

## **PENDAHULUAN**

Perawat merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pelayanan kesehatan, dan kinerja mereka sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Pada Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi, seperti di banyak institusi kesehatan lainnya, terdapat tantangan dalam menjaga motivasi dan kinerja perawat. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja perawat adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan memadai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Habibi et al., 2021). Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai bentuk imbalan lainnya, baik finansial maupun non-finansial. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja (Olivia & Rozak, 2022; Suriadi et al., 2022). Dalam konteks perawat, kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, mengingat perawat sering kali menghadapi tekanan dan beban kerja yang tinggi (Habibi et al., 2021; Maryo, 2021). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana perubahan dalam sistem kompensasi dapat memengaruhi motivasi dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Selain itu, jaminan kesehatan nasional (JKN) yang diterapkan di Indonesia juga berperan dalam menentukan struktur kompensasi bagi tenaga kesehatan, termasuk perawat. JKN memberikan kerangka kerja bagi rumah sakit dalam mengelola sumber daya manusia dan mengatur kompensasi yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan yang ditetapkan (Rasma et al., 2022). Dengan adanya JKN, rumah sakit diharapkan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik kepada perawat, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan (Maryo, 2021; Rasma et al., 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan motivasi kerja, serta antara motivasi kerja dan kinerja (Habibi et al., 2021; Olivia & Rozak, 2022; Suriadi et al., 2022). Dalam konteks ini, penting untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja perawat, termasuk lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan (Ali Yahya et al., 2022; Idie, 2023).

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perusahaan sering melakukan penyesuaian terhadap sistem kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun, perubahan

kompensasi tidak selalu memberikan hasil yang diharapkan apabila tidak disertai dengan tingkat motivasi yang memadai. Di sisi lain, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi itu sendiri. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana perubahan kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, antara lain untuk menganalisis pengaruh perubahan kompensasi terhadap motivasi perawat di RSI Fatimah Banyuwangi, serta untuk menganalisis pengaruh perubahan kompensasi terhadap kinerja karyawan perawat di rumah sakit tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja perawat.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan metode survei sebagai desain penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data terkait opini dan persepsi karyawan mengenai kompensasi dan motivasi. Kompensasi karyawan didefinisikan sebagai total imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan, yang mencakup indikator kompensasi finansial dan non-finansial (Swarjana, 2016). Sementara itu, motivasi kerja karyawan diartikan sebagai kondisi atau situasi yang mendukung munculnya potensi dan dorongan dalam diri individu yang terkait dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi, dengan unit analisis yang ditentukan adalah perawat. Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Arikunto, 2016). Populasi dalam studi ini mencakup seluruh perawat di RSI Fatimah Banyuwangi, dan mengingat jumlah subjek yang kurang dari 100, penelitian ini menggunakan teknik total *sampling* untuk memperoleh sampel sebanyak 98 responden. Skala pengukuran yang digunakan untuk variabel yang diteliti adalah skala Likert dengan rentang skor 1-5, yang efektif untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Liberty, 2024; Sugiyono, 2019). Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Wilcoxon untuk menguji hipotesis terkait pengaruh perubahan kompensasi terhadap motivasi karyawan. Perhitungan analisis dilakukan menggunakan software SPSS versi 27.

## HASIL

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<i>Jenis Kelamin</i>		
	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
<i>Wanita</i>	72	73%
<i>Pria</i>	26	27%
<i>Usia</i>		
	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
<i>25-30 Tahun</i>	24	24%
<i>31-35 Tahun</i>	43	44%
<i>36-40 Tahun</i>	18	19%
<i>41-45 Tahun</i>	8	8%
<i>&gt;45 Tahun</i>	5	5%
<i>Pendidikan</i>		
	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
<i>D III</i>	5	5%
<i>SI</i>	93	95%

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat gender responden paling banyak wanita sebanyak 72 orang (73%). Berdasarkan usia persentase tertinggi yaitu 44% pada usia 31-35 tahun sebanyak 43 orang, dan kedua dengan presentase 24% pada usia 25-30 tahun sebanyak 24 orang. Sebagian besar responden memiliki riwayat pendidikan S1 keperawatan sebanyak 93 orang (95%).

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

<i>Tests of Normality</i>			
	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pre test Motivasi</i>	.143	98	.000
<i>Post test Motivasi</i>	.238	98	.000

*a. Lilliefors Significance Correction*

Berdasarkan Tabel 1. Hasil uji normalitas yang dilakukan untuk mengevaluasi distribusi data motivasi perawat sebelum dan setelah perubahan kompensasi di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai statistik untuk *pre-test* motivasi adalah 0.143 dengan signifikansi (Sig.) 0.000, sedangkan untuk *post-test* motivasi, nilai statistiknya meningkat menjadi 0.238 dengan signifikansi yang sama, yaitu 0.000. Kedua nilai signifikansi yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0.05 mengindikasikan bahwa data motivasi perawat tidak terdistribusi normal pada kedua pengukuran tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran distribusi yang

lebih besar setelah perubahan kompensasi, dan penting untuk dicatat bahwa ketidaknormalan ini harus diperhatikan dalam analisis statistik selanjutnya, di mana metode yang memerlukan asumsi normalitas mungkin tidak tepat digunakan. Temuan ini memberikan gambaran awal yang signifikan tentang karakteristik motivasi perawat di rumah sakit tersebut setelah penerapan perubahan kompensasi.

Dengan demikian, hasil uji normalitas ini memberikan gambaran awal yang penting mengenai karakteristik data motivasi perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi setelah perubahan kompensasi.

### Uji *Wilcoxon*

**Tabel 2. Hasil Uji *Wilcoxon***

<i>Test Statistics<sup>a</sup></i>	
<i>Post test Motivasi - Pre test Motivasi</i>	
<i>Z</i>	-8.297 <sup>b</sup>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.000

*a. Wilcoxon Signed Ranks Test*

*b. Based on negative ranks.*

Berdasarkan Tabel 2. Hasil analisis menggunakan Uji *Wilcoxon* untuk mengevaluasi perbedaan motivasi perawat sebelum dan setelah perubahan kompensasi di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Uji *Wilcoxon*, yang merupakan metode non-parametrik, digunakan dalam konteks ini karena data motivasi tidak terdistribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji normalitas sebelumnya. Hasil uji menunjukkan nilai *Z* untuk perbandingan motivasi adalah -8.297 menunjukkan nilai negatif yang menunjukkan bahwa terdapat penurunan yang signifikan dalam peringkat. Nilai signifikansi asimptotik (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) untuk kedua pengukuran adalah 0.000, yang menunjukkan bahwa perbedaan yang teramati antara pre-test dan post-test motivasi adalah sangat signifikan secara statistik, dengan *p-value* yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05.

Dengan demikian, hasil uji *Wilcoxon* ini mengindikasikan bahwa perubahan kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi perawat, yang menunjukkan bahwa intervensi tersebut berhasil dalam meningkatkan kedua aspek tersebut. Temuan ini penting untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut.

## **PEMBAHASAN**

Perubahan kompensasi merupakan salah satu strategi manajerial yang sering diterapkan untuk meningkatkan motivasi karyawan, termasuk perawat di rumah sakit. Motivasi perawat sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi, perubahan kompensasi yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Dalam konteks motivasi kerja, teori-teori seperti Teori Maslow dan Teori Herzberg memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi individu. Teori Maslow mengemukakan bahwa individu memiliki hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri (Bari & Hidayat, 2022). Gibson (2012) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga variabel utama, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Ketiga variabel ini memiliki sub-variabel yang saling terkait dan berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, pegawai yang dimaksud adalah perawat, sementara rumah sakit berperan sebagai organisasi tempat mereka bekerja. Variabel individu yang memengaruhi perilaku dan kinerja perawat mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta karakteristik demografis. Sementara itu, variabel psikologis terdiri atas persepsi dan sikap kerja, kepribadian, motivasi, serta pola belajar. Motivasi dalam diri individu akan mendorong perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan, di mana keberlanjutan motivasi akan tetap terjaga apabila kebutuhan individu lainnya belum terpenuhi (Robbins, 2006). Selain itu, variabel organisasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja perawat, yang mencakup sumber daya, kepemimpinan, sistem imbalan, struktur organisasi, serta beban kerja.

Kinerja perawat yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan kesehatan serta efektivitas operasional rumah sakit secara keseluruhan. Pemahaman dan optimalisasi terhadap faktor yang memengaruhi kinerja perawat menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997). Dengan mengembangkan faktor ini, organisasi dapat meningkatkan kualitas layanan serta produktivitas tenaga kesehatan (Ilyas, 2002). Kinerja individu yang

tinggi, khususnya dalam konteks perawat, akan berkontribusi secara langsung terhadap efektivitas dan keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia layanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Mahmudi, 2005). erubahan kompensasi, sebagai faktor motivator, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan perawat, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong motivasi mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data motivasi perawat tidak terdistribusi normal, baik sebelum maupun setelah perubahan kompensasi. Hal ini mengharuskan penggunaan metode non-parametrik, seperti Uji Wilcoxon, untuk menganalisis perbedaan motivasi. Uji Wilcoxon menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara motivasi sebelum dan setelah perubahan kompensasi, dengan nilai Z yang signifikan dan p-value yang jauh di bawah 0.05. Hal ini menegaskan bahwa perubahan kompensasi berhasil meningkatkan motivasi perawat secara signifikan. Perubahan kompensasi di RSI Fatimah Banyuwangi dapat dilihat sebagai respons terhadap kebutuhan perawat yang mungkin merasa kurang dihargai sebelumnya. Dengan meningkatnya kompensasi, perawat mungkin merasakan pengakuan atas kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap institusi. Selain itu, peningkatan kompensasi dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan perawat, sehingga mereka dapat lebih fokus pada tugas pelayanan kesehatan. Dengan motivasi yang lebih tinggi, perawat cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif, berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, dan berpartisipasi aktif dalam program-program pengembangan profesional.

Penelitian-penelitian terkait menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas dan motivasi karyawan di rumah sakit, ketika perawat merasa dihargai melalui kompensasi yang layak mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik (Fitri et al., 2023). Motivasi kerja dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap, dengan motivasi tinggi yang dipicu oleh kompensasi yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja (Rosyita et al., 2021). Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menekankan pentingnya perhatian terhadap sistem kompensasi untuk menjaga motivasi tetap tinggi (Mulyeni et al., 2023). Pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi, menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik meningkatkan motivasi kerja karyawan (Reginald & Andani, 2022). Pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa perubahan dalam kompensasi dapat menjadi alat efektif untuk meningkatkan kedua aspek tersebut (Rizal & Handayani, 2021). Dalam konteks yang lebih luas, peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja, yang berdampak positif pada produktivitas karyawan di sektor kesehatan. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam kebijakan kompensasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas di sektor tersebut (Hadiyanto et al., 2024; Rosyita et al., 2021; S.Lihan et al., 2023).

## SIMPULAN

Perubahan kompensasi di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. Hasil analisis menunjukkan bahwa intervensi ini berhasil meningkatkan motivasi perawat, yang pada gilirannya berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, strategi kompensasi yang tepat dan berkelanjutan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan kepuasan pasien di rumah sakit. Manajemen diharapkan dapat terus mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat, sehingga kinerja mereka dapat terus ditingkatkan demi mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Yahya, M., Ariani, M., Pudjiati, P., & Arywibowo, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Weststar Aviation Indonesia. *Jurnal GeoEkonomi*, 13(2), 182–194. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v13i2.205>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 8–14. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Fitri, D. D., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Non-PNS Rumah Sakit X. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 325–342. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S. N. A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. *Jurnal JKFT*, 6(2), 73. <https://doi.org/10.31000/jkft.v6i2.5757>
- Hadiyanto, N., Yuliejantiningasih, Y., & Sudana, I. M. (2024). Pengaruh

- Kompetensi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Swasta di Wilayah Kendal Timur Kabupaten Kendal. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(1), 201–208. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.210>
- Idie, Y. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 108. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3507>
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Kinerja : Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Liberty, I. A. (2024). *Metode Penelitian Kesehatan*. Penerbit NEM.
- Maryo, E. (2021). Relationship of Compensation with Nurse Performance in Sundari Hospitals. *Pancasakti Journal Of Public Health Science And Research*, 1(2). <https://doi.org/10.47650/pjphsr.v1i2.266>
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Nurrohmah, K. (2017). Penerapan Motivasi Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Olivia, L., & Rozak, H. A. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 541. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i4.22022>
- Rasma, R., Supriadi, S., Firdayana, M., Murlan, M., Santi, S., Susilawati, E., & Shafwan, A. (2022). Hubungan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dewi Sartika Kota Kendari Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 7(3). <https://doi.org/10.37887/jimkesmas.v7i3.31623>
- Reginald, L., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 647–655. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19706>
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(1), 78. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i1.600>
- S.Lihan, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2023). Analisis Kinerja Terdampak oleh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan yang Dimoderasi Ambidexterity pada Rumah Sakit Rajawali Citra. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 9(2), 366. <https://doi.org/10.29241/jmk.v9i2.1731>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Suriadi, S., Adhikara, M. A., & Andry, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 639–652. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480>
- Swarjana, I. K. (2016). *Metode Penelitian Kesehatan*. Andi Offset.

Submission	26 November 2024
Review	25 Febaruri 2025
Accepted	16 Mei 2025
Publish	30 Mei 2025
DOI	10.29241/jmk.v11i1.2120
Sinta Level	3 (Tiga)
 	Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo p-ISSN 2477-0140, e-ISSN 2581-219X, Volume 11 No.1 2025, DOI: 10.29241/jmk.v11i1.2120 Published by STIKES Yayasan RS.Dr.Soetomo. Copyright (c) 2024 Putu Mentari Setyawati etc. This is an Open Access (OA)article under the CC BY 4.0 International License ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/</a> ).