

## HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEGAWAI DAN KEPUASAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT X DI DENPASAR

I Putu Ryanatista Anggareksa, I Ketut Suarjana\*, Ni Komang Ekawati

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Udayana  
Jalan P. B. Sudirman, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80234

### ABSTRAK

Rumah Sakit X merupakan organisasi yang rutin memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, kompensasi masih menjadi permasalahan pada tahun 2018 - 2022 dan juga permasalahan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik pegawai dan kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah pegawai yang teregistrasi sebagai pegawai sebanyak 79 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability proportional to size* (PPS). Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode analisis statistik deskriptif dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki umur  $\geq 30$  tahun (73,4%), jenis kelamin perempuan (69,6%), pendidikan perguruan tinggi (97,5%), status kepegawaian tetap (68,4%), masa kerja > 5 tahun (75,9%), kelompok jabatan bagian pelayanan (62%), puas terhadap kompensasi (67,1%), dan kinerja baik (81%). Terdapat hubungan antara masa kerja ( $p$ -value = 0,023) dan kepuasan kompensasi ( $p$ -value = 0,016) dengan kinerja pegawai. Masih ditemukan ketidakpuasan akan kompensasi dan kinerja kurang baik. Diharapkan dalam memberikan kompensasi, rumah sakit berpedoman kepada evaluasi kinerja dan pegawai lebih meningkatkan sikap tanggung jawabnya.

**Kata kunci:** Karakteristik Pegawai, Kepuasan Kompensasi, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

X Hospital is an organization that routinely provides compensation. Compensation is a factor that affects employee performance. However, compensation is still a problem in 2018 - 2022 and also an issue of employee performance. This study aims to determine the relationship between employee characteristics and compensation satisfaction with employee performance at X Hospital in Denpasar. This research is a quantitative study with an observational research design with a cross sectional approach. The sample of this research is employees who are registered as employees of 79 employees. The sampling technique uses probability proportional to size (PPS). This study used a questionnaire with descriptive and bivariate statistical analysis methods. The results showed that the majority of employees were aged  $\geq 30$  years (73.4%), female (69.6%), university education (97.5%), permanent employment status (68.4%), years of service > 5 years (75.9%), service group (62%), satisfied with compensation (67.1%), and good performance (81%). There is a relationship between length of service ( $p$ -value = 0.023) and compensation satisfaction ( $p$ -value = 0.016) with employee performance. There still dissatisfaction with compensation and poor performance. It is hoped that in providing compensation, the hospital will be guided by performance evaluation and employees will further improve their attitude of responsibility.

**Keywords:** Employee Characteristics, Compensation Satisfaction, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah organisasi di bidang kesehatan dengan mengadakan pelayanan bersifat perorangan yang komprehensif dengan memberikan beberapa layanan seperti rawat inap, rawat jalan, serta kegawatdaruratan (Kemenkes, 2019). Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak akan dapat berjalan secara mandiri, sehingga dalam melakukan pelayanan

kesehatan, rumah sakit sangat bergantung kepada sumber daya yang ada. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting di rumah sakit yang digunakan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana serta dapat mengendalikan sumber daya pendukung (Susan, 2019). Di rumah sakit, SDM disebut pegawai. Pegawai dalam melakukan pelayanan di rumah sakit selalu dituntut untuk mengerahkan seluruh

\*e-mail korespondensi : suarjana@unud.ac.id

kemampuannya. Kemampuan yang optimal akan berdampak kepada kinerja pegawai dan akan berdampak kepada pemberian pelayanan yang optimal.

Kinerja pegawai tersebut harus mampu dijaga dan ditingkatkan oleh pimpinan, supaya pegawai dalam melakukan pelayanan di rumah sakit selalu memberikan yang terbaik dan pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja. Menurut Handoko (2001) dalam Akbar (2018) kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya kompensasi, kondisi pekerjaan, desain pekerjaan, kepuasan kerja, motivasi, dan tingkat stress.

Dari beberapa faktor tersebut terdapat salah satu faktor yang sering menjadi permasalahan di Rumah Sakit X di Denpasar yaitu kompensasi. Kompensasi adalah tanda balas jasa yang didapatkan pegawai atas kontribusi mereka pada organisasi (Kadir, et al, 2019). Tanda balas jasa berupa kompensasi yang diterima pegawai dapat berbentuk uang dan bukan uang. Kompensasi finansial adalah imbalan berbentuk uang yang didapatkan pegawai, yaitu berupa upah, tunjangan, insentif, dan gaji. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah imbalan berbentuk bukan uang yang didapatkan pegawai, yaitu, promosi jabatan, kesempatan melanjutkan pendidikan, pujian, dan lingkungan aman, nyaman, bersahabat, menyenangkan serta kondusif (Santoso, 2015; Sulhi & Setyorini, 2018). Rumah Sakit X di Denpasar ini memberikan kompensasi kepada pegawainya sebagai bentuk balas jasa yang terdiri dari 2 (dua) jenis kompensasi yaitu finansial berupa gaji, tunjangan, dan

insentif/remunerasi serta non-finansial berupa pendidikan dan pelatihan kerja. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disebutkan bahwa permasalahan kompensasi tersebut terjadi secara terus – menerus dari tahun 2018 sampai 2022 dengan permasalahan utamanya adalah pada permasalahan kompensasi non-finansial yaitu pelatihan keterampilan medik masih kurang. Selain permasalahan terkait kompensasi tersebut, dalam laporan tersebut juga ditemukan permasalahan utama terkait kinerja pegawai yang terjadi dari tahun 2018 sampai 2022 yaitu kemampuan komunikasi pegawai ke pasien masih kurang.

Kompensasi dan kinerja pegawai merupakan dua hal yang memiliki hubungan. Khudhair, et al, (2021) menyatakan bahwa kompensasi secara umum memiliki hubungan yang positif serta signifikan dengan kinerja pegawai. Diketahui juga bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi finansial dan non-finansial dengan kinerja pegawai.

Selain faktor – faktor yang disebutkan oleh Handoko (2001) dalam Akbar (2018), terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu faktor karakteristik pegawai. Menurut penelitian Fathonah (2020); Handayani, et al, (2022); Manalu (2021) karakteristik pegawai seperti jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, umur, dan status kepegawaian memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun jika dinilai dari kekuatan hubungannya, karakteristik pegawai tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Fikrayana (2020) yang

mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu diketahui hubungan karakteristik pegawai dan kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan desain penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar selama periode penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai yang teregistrasi sebagai pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar selama periode penelitian.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan pendekatan *probability proportional to size* (PPS). Dengan jumlah minimal sampel sebesar 77 pegawai yang terdiri dari bagian pelayanan sebanyak 48 pegawai dan bagian manajemen sebanyak 29 pegawai.

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersifat kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner dengan lengkap. Kuesioner terdiri dari 10 pernyataan terkait kepuasan kompensasi dan 10 pernyataan terkait kinerja pegawai.

Teknik analisa data menggunakan analisa statistik deskriptif dan analisis bivariat. Penelitian ini telah direview sesuai kaidah etik penelitian dengan menerbitkan ethical clearance dari Komisi Etik Penelitian

FK UNUD/RSUP Prof. dr. I. G. N. G. Ngoerah Denpasar dengan nomor protokol : 2023.01.1.0352 yang dikeluarkan pada 02 Mei 2023.

## HASIL

### Gambaran Karakteristik Pegawai, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kompensasi di Rumah Sakit X di Denpasar

Pada penelitian ini, karakteristik pegawai terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, masa kerja, dan kelompok jabatan.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Pegawai, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kompensasi di Rumah Sakit X di Denpasar

Variabel	n (%)
<b>Karakteristik Pegawai</b>	
<b>Umur</b>	
≥ 30 tahun	58 (73,4)
< 30 tahun	21 (26,6)
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki – laki	24 (30,4)
Perempuan	55 (69,6)
<b>Pendidikan</b>	
≤ SMA	2 (2,5)
Perguruan Tinggi	77 (97,5)
<b>Status Kepegawaian</b>	
Kontrak	25 (31,6)
Tetap	54 (68,4)
<b>Masa Kerja</b>	
> 5 tahun	60 (75,9)
≤ 5 tahun	19 (24,1)
<b>Kelompok Jabatan</b>	
Bagian Pelayanan	49 (62)
Bagian Manajemen	30 (38)
<b>Kinerja Pegawai</b>	
Baik	64 (81)
Kurang Baik	15 (19)
<b>Kepuasan Kompensasi</b>	
Puas	53 (67,1)
Tidak Puas	26 (37,9)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas pegawai memiliki umur  $\geq 30$  tahun dengan jumlah sebesar 73,4% (58 pegawai). Berdasarkan jenis kelamin pegawai, terbanyak ada pada kategori jenis kelamin perempuan dengan jumlah sebesar 69,6% (55 pegawai). Berdasarkan pendidikan pegawai, terbanyak ada pada kategori pendidikan perguruan tinggi dengan jumlah sebesar 97,5% (77 pegawai). Berdasarkan status kepegawaian pegawai, terbanyak ada pada kategori status kepegawaian tetap dengan jumlah sebesar 68,4% (54 pegawai). Berdasarkan masa kerja pegawai, terbanyak ada pada kategori masa kerja  $> 5$  tahun dengan jumlah sebesar 75,9% (60 pegawai). Berdasarkan kelompok jabatan pegawai, terbanyak ada pada kategori kelompok jabatan bagian

pelayanan dengan jumlah sebesar 62% (49 pegawai). Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kinerja baik dengan jumlah sebesar 81% (64 pegawai) dan mayoritas pegawai puas akan kompensasi dengan jumlah sebesar 67,1% (53 pegawai).

Jika dilihat berdasarkan distribusi jawaban responden terkait kinerja pegawai pada tabel 2, pernyataan P10 mendapatkan jawaban positif terbanyak sebesar 100% dengan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 41,8% dan jawaban Setuju (S) sebesar 58,2% dan pernyataan P6 mendapatkan jawaban negatif terbanyak sebesar 24,1% dengan jawaban Tidak Setuju (TS) sebesar 19% dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 5,1%.

Tabel 2. Gambaran Jawaban Pernyataan Terkait Kinerja Pegawai

Kode	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
P1	Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	0 (0)	10 (12.7)	44 (55.7)	25 (31.6)
P2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	0 (0)	10 (12.7)	45 (57)	24 (30.4)
P3	Saya sudah cermat dan teliti dalam bekerja	0 (0)	14 (17.7)	52 (65.8)	13 (16.5)
P4	Saya mampu mencapai target yang diberikan	0 (0)	2 (2.5)	62 (78.5)	15 (19)
P5	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	3 (3.8)	1 (1.3)	54 (68.4)	21 (26.6)
P6	Saya datang di tempat kerja tepat waktu	4 (5.1)	15 (19)	43 (54.4)	17 (21.5)
P7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	2 (2.5)	14 (17.7)	46 (58.2)	17 (21.5)
P8	Saya pulang kerja pada tepat waktu	11 (13.9)	3 (3.8)	36 (45.6)	29 (36.7)
P9	Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja	0 (0)	4 (5.1)	48 (60.8)	27 (34.2)
P10	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik	0 (0)	0 (0)	46 (58.2)	33 (41.8)

Pada distribusi jawaban responden terkait kepuasan kompensasi pada tabel 3, pernyataan P10 mendapatkan jawaban positif terbanyak sebesar 96,2% dengan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 25,3% dan jawaban Setuju (S) sebesar 70,9% dan

pernyataan P3 mendapatkan jawaban negatif terbanyak sebesar 35,4% dengan jawaban Tidak Setuju (TS) sebesar 32,9% dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 2,5%.

Tabel 3. Gambaran Jawaban Pernyataan Terkait Kepuasan Kompensasi

Kode	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
P1	Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan semakin meningkat setelah ada promosi jabatan	3 (3.8)	19 (24.1)	44 (55.7)	13 (16.5)
P2	Rasa percaya diri semakin meningkat setelah mendapatkan promosi jabatan	2 (2.5)	23 (29.1)	44 (55.7)	10 (12.7)
P3	Kemajuan hasil pekerjaan semakin meningkat setelah mendapatkan promosi jabatan	2 (2.5)	26 (32.9)	39 (49.4)	12 (15.2)
P4	Proses perubahan ke arah yang positif setelah ada promosi jabatan	3 (3.8)	15 (19)	43 (54.4)	18 (22.8)
P5	Kemampuan dalam menganalisa pekerjaan semakin bertambah setelah mendapat pendidikan	6 (7.6)	2 (3.5)	48 (60.8)	23 (29.1)
P6	Kemampuan dalam merencanakan tugas semakin baik setelah pelatihan	6 (7.6)	9 (11.4)	37 (46.8)	27 (34.2)
P7	Efisiensi dalam proses pekerjaan semakin tinggi setelah ada pendidikan dan latihan	0 (0)	6 (7.6)	41 (51.9)	32 (40.5)
P8	Kemampuan mengorganisir tugas semakin baik setelah ada pendidikan dan latihan	0 (0)	11 (13.9)	44 (55.7)	24 (30.4)
P9	Keahlian spesifik pekerjaan meningkat setelah ada pelatihan yang berkala	8 (10.1)	7 (8.9)	44 (55.7)	20 (25.3)
P10	Kemampuan bekerjasama para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat baik setelah ada pelatihan	1 (1.3)	2 (2.5)	56 (70.9)	20 (25.3)

**Hubungan Karakteristik Pegawai dan Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar**

Pada penelitian ini hubungan karakteristik pegawai dan Kepuasan

Kompensasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit X di Denpasar dilihat dari hasil Uji Chi-square yang dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hubungan Karakteristik Pegawai dan Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar

Karakteristik Pegawai	Kinerja Pegawai		Total n (%)	OR (CI 95%)	P-value
	Baik n (%)	Kurang Baik n (%)			
<b>Umur</b>					
≥ 30 Tahun	47 (81)	11 (19)	58 (100)	1,005 (0,282 – 3,586)	0,993
< 30 Tahun	17 (81)	4 (19)	21 (100)		
<b>Jenis Kelamin</b>					
Laki – laki	20 (83,3)	4 (16,7)	24 (100)	1,250 (0,354 – 4,409)	0,728
Perempuan	44 (80)	11 (20)	55 (100)		
<b>Pendidikan</b>					
≤ SMA	1 (50)	1 (50)	2 (100)	0,222 (0,013 – 3,772)	0,257
Perguruan Tinggi	63 (81,8)	14 (18,2)	77 (100)		
<b>Status Kepegawaian</b>					
Kontrak	20 (80)	5 (20)	25 (100)	0,909 (0,275 – 3,008)	0,876
Tetap	44 (81,5)	10 (18,5)	54 (100)		
<b>Masa Kerja</b>					
> 5 Tahun	52 (86,7)	8 (13,3)	60 (100)	3,792 (1,150 – 12,499)	0,023
≤ 5 Tahun	12 (63,2)	7 (36,8)	19 (100)		
<b>Kelompok Jabatan</b>					
Bagian Pelayanan	40 (81,6)	9 (18,4)	49 (100)	1,111 (0,352 – 3,510)	0,857
Bagian Manajemen	24 (80)	6 (20)	30 (100)		
<b>Kepuasan Kompensasi</b>					
Puas	39 (73,6)	14 (26,4)	53 (100)	0,111 (0,014 – 0,901)	0,016
Tidak Puas	25 (96,2)	1 (3,8)	26 (100)		

Berdasarkan tabel 4, umur ≥ 30 Tahun dan < 30 Tahun sama – sama memiliki kinerja baik sebesar 81% (81 pegawai) dengan nilai p = 0,993 > 0,05 (Ha ditolak), yang artinya secara statistik umur tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar dan nilai Odds Ratio (OR) = 1,005 (0,282 – 3,586) yang menunjukkan bahwa umur ≥ 30 Tahun dan < 30 Tahun sama – sama memiliki peluang sebesar 1 kali untuk memiliki

kinerja baik.

Jenis kelamin laki – laki memiliki kinerja baik sebesar 83,3% (20 pegawai) dengan nilai p = 0,728 > 0,05 (Ha ditolak), yang artinya secara statistik jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar dan nilai Odds Ratio (OR) = 1,250 (0,354 – 4,409) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki – laki memiliki peluang sebesar 1,2 kali memiliki

\*e-mail korespondensi : suarjana@unud.ac.id

kinerja baik dibandingkan dengan pegawai dengan jenis kelamin perempuan.

Pendidikan perguruan tinggi memiliki kinerja baik sebesar 81,8% (63 pegawai) dengan nilai  $p = 0,257 > 0,05$  (Ha ditolak), yang artinya secara statistik pendidikan tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar dan nilai Odds Ratio (OR) = 0,222 (0,013 – 3,772) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan perguruan tinggi memiliki peluang sebesar 0,2 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai dengan pendidikan  $\leq$  SMA.

Status kepegawaian tetap memiliki kinerja baik sebesar 81,5% (44 pegawai) dengan nilai  $p = 0,876 > 0,05$  (Ha ditolak), yang artinya secara statistik status kepegawaian tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar dan nilai Odds Ratio (OR) = 0,909 (0,275 – 3,008) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan status kepegawaian tetap memiliki peluang sebesar 1 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai dengan status kepegawaian kontrak.

Masa kerja  $> 5$  Tahun memiliki kinerja baik sebesar 86,7% (52 pegawai) dengan nilai  $p = 0,023 < 0,05$  (Ha diterima), yang artinya secara statistik masa kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar dan nilai Odds Ratio (OR) = 3,792 (1,150 – 12,499) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja  $> 5$  Tahun memiliki peluang sebesar 3,8 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai dengan masa kerja  $\leq 5$  Tahun.

Kelompok jabatan bagian pelayanan

memiliki kinerja baik sebesar 81,6% (40 pegawai) dengan nilai  $p = 0,857 > 0,05$  (Ha ditolak), yang artinya secara statistik kelompok jabatan tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar dan nilai Odds Ratio (OR) = 1,111 (0,352 – 3,510) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kelompok jabatan bagian pelayanan memiliki peluang sebesar 1,1 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai dengan kelompok jabatan bagian manajemen.

Pegawai yang tidak puas akan kompensasi memiliki kinerja baik sebesar 96,2% (25 pegawai) dengan nilai  $p = 0,016 < 0,05$  (Ha diterima), yang artinya secara statistik kepuasan kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar dan nilai Odds Ratio (OR) = 0,111 (CI 95%: 0,014-0,901) yang menunjukkan bahwa pegawai yang tidak puas akan kompensasi memiliki peluang yang kecil untuk memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai yang puas akan kompensasi.

## PEMBAHASAN

### Kinerja Pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar

Kinerja merupakan hasil kerja kelompok kerja atau perorangan pada organisasi dalam waktu tertentu yang menggambarkan seberapa baik kelompok kerja atau orang tersebut memenuhi kualifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan (Al-Omari & Okasheh, 2017). Berdasarkan hasil penelitian diketahui pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar mayoritas memiliki kinerja baik sebesar 81% dan

kelompok jabatan bagian pelayanan memiliki kinerja baik lebih besar sebesar 81,6%. Kinerja yang dikatakan baik adalah ketika pekerjaan yang diselesaikan pegawai dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Novitasari, et al (2022) kinerja yang dikatakan baik terutama dalam melakukan pelayanan di RS adalah proses pelayanan yang mengikuti SOP yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan rumah sakit dan dikatakan tidak baik apabila dalam melakukan pelayanan kesehatan tidak mengikuti SOP yang telah ditetapkan. Pegawai di rumah sakit x di Denpasar ini sudah mampu menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dapat mencapai targetnya.

Selain berdampak kepada tercapainya tujuan perusahaan, kinerja baik akan menghasilkan manfaat yang baik bagi pegawai, seperti memiliki prestasi kerja yang baik, mendapatkan kesempatan yang adil untuk menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuan, mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja, mendapatkan penyesuaian kompensasi, dan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan (Sembiring, 2020). Melihat keuntungan yang begitu banyak, pegawai yang memiliki kinerja baik akan terus meningkatkan kinerjanya dan diharapkan pegawai dengan kinerja kurang baik dapat meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.

Meski mayoritas memiliki kinerja baik, masih ditemukan pegawai yang memiliki kinerja kurang baik, seperti pulang kerja tidak tepat pada waktunya yang

disebabkan karena masih terdapat pegawai yang telat untuk bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya motivasi, masih terdapat kepuasan kerja yang tidak dirasakan pegawai, tingkat stres meningkat akibat pekerjaan, kondisi dan desain pekerjaan yang berat serta tidak sesuai dengan keahlian pegawai. Sehingga, tanggung jawab/ tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya berkurang. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk melihat secara lebih detail permasalahan yang ada dan dapat menjadi acuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

#### **Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar**

Pada penelitian ini diketahui bahwa antara masa kerja dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar memiliki hubungan secara statistik. Pada penelitian Kumajas, et al (2014) juga mendapatkan hasil serupa yaitu masa kerja dan kinerja memiliki hubungan yang bermakna dan penelitian Walukow, et al (2018) juga menyatakan bahwa masa kerja dengan kinerja memiliki hubungan. Hal ini dapat disebabkan karena seiring bertambahnya masa kerja pegawai, maka pengalaman kerja semakin bertambah. Pengalaman tersebut yang membuat kemampuan pegawai berkembang. Pengalaman dapat didapatkan dari kegiatan di rumah sakit, seperti pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kemampuan pegawai dalam merencanakan tugas, mengorganisir

tugas, dan kemampuan bekerjasama semakin meningkat setelah adanya DIKLAT. Pendapat ini didukung oleh penelitian Irmatasari (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan dalam bekerja dan DIKLAT memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika dilihat berdasarkan distribusi masa kerja, masa kerja > 5 Tahun memiliki kinerja baik lebih sebesar 86,7% dan nilai Odds Ratio (OR) = 3,792 (CI 95%: 1,150-12,499) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja > 5 Tahun memiliki peluang sebesar 4 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan masa kerja ≤ 5 Tahun. Menurut Sidebang (2019) masa kerja merupakan pertanda seberapa lama pegawai bekerja pada suatu perusahaan yang dihitung sejak pegawai tersebut ditetapkan sebagai pegawai. Masa kerja sering dikatakan memiliki hubungan dengan pengalaman kerja, semakin lama masa kerja pegawai maka semakin banyak pengalamannya (Simanjuntak, 1985 dalam Sali, 2020). Menurut Dharmawati (2016) pengalaman merupakan suatu keadaan yang pernah dirasakan seseorang dengan lingkungannya, semakin lama masa kerja maka akan berdampak kepada pengetahuan yang semakin bertambah. Pendapat lain mengatakan bahwa pegawai yang sudah lama kerja pada perusahaan tertentu pasti mempunyai pengalaman yang lebih unggul dari pada pegawai baru terkait bidang pekerjaan yang dijalannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai tersebut dan dapat membantu memajukan perusahaan tersebut ataupun kinerjanya (Sidebang, 2019).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) secara rutin dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan Training Need Analysis (TNA) merupakan salah satu upaya untuk melihat kebutuhan DIKLAT di rumah sakit dari masing – masing individu di dalam unit kerja yang sangat penting dalam perencanaan program DIKLAT dan membuat program DIKLAT tersebut menjadi lebih terarah.

### **Hubungan Kepuasan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar**

Pada penelitian ini diketahui bahwa antara kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar memiliki hubungan secara statistik. Pada penelitian Syahrina (2017) juga mendapatkan hasil serupa yaitu antara kepuasan kompensasi dengan kinerja perawat terdapat hubungan yang positif dan penelitian Farla, et al, (2019) juga menyatakan bahwa antara kepuasan kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan secara signifikan. Hal ini bisa disebabkan karena rumah sakit sudah memberikan kompensasi yang adil bagi para pegawai, sehingga para pegawai memiliki kesempatan yang sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai merasa puas terhadap kompensasi diterima pegawai seperti kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, kesempatan melanjutkan pendidikan, dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Kepuasan tersebut akan berdampak kepada sifat profesionalitas

pegawai. Menurut Uswah Diah (2021) profesionalisme merupakan kemandirian, keandalan, kemampuan, dan keahlian pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pegawai menyatakan bahwa rasa tanggung jawab yang dimilikinya dapat meningkat setelah ada promosi jabatan, keahlian spesifik meningkat setelah ada pelatihan yang berkala, dan kemampuan dalam menganalisa pekerjaan semakin meningkat setelah mendapat pendidikan.

Jika dilihat berdasarkan distribusi kepuasan kompensasi, pada penelitian ini pegawai dengan kepuasan kompensasi tidak puas memiliki kinerja baik lebih besar 96,2% dan nilai Odds Ratio (OR) = 0,111 (CI 95%: 0,014 – 0,901) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kepuasan kompensasi tidak puas memiliki peluang sebesar 0,1 kali untuk memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai dengan kepuasan kompensasi puas. Hasil tersebut tidak sesuai dengan pendapat dari Sjafri, (2019) dalam Aji, (2020) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kompensasi yang dirasakan pegawai akan berdampak kepada peningkatan kinerja, pemaksimalan proses dalam bekerja, dan membuat karyawan bangga dan setia terhadap perusahaan dan pendapat yang dinyatakan oleh Affandi (2016) dalam D. D. Putri & Widiastini (2021), semakin tinggi rasa puas maka kinerja pegawai semakin meningkat yang ditunjukkan dengan lebih maksimalnya pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain itu, pegawai akan merasa

memiliki perasaan yang baik ketika melakukan pekerjaannya (Robbins, 2012 dalam D. D. Putri & Widiastini, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar mayoritas puas akan kompensasi yang diberikan sebesar 67,1%. Jika dibandingkan dengan target kepuasan pegawai di rumah sakit ini, hasil penelitian ini belum mencapai target sebesar 79% dan masih terdapat pegawai yang tidak puas akan kompensasi meski pegawai tersebut memiliki kinerja baik. Hal ini dapat disebabkan karena kesediaan dan kemampuan dari rumah sakit dalam memberikan kompensasi dan bisa diakibatkan oleh jabatan yang dipegang pegawai. Maka dari itu diharapkan rumah sakit dalam memberikan kompensasi dapat disesuaikan dengan kinerja dan kondisi kerja pegawai.

#### **Hubungan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Kepegawaian, dan Kelompok Jabatan dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar**

Pada penelitian ini diketahui bahwa antara umur dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar tidak memiliki hubungan secara statistik. Pada penelitian Sadakah, et al (2021) juga menyatakan bahwa antara umur dengan kinerja tidak memiliki hubungan. Hal ini disebabkan karena rumah sakit saat melakukan analisa pekerjaan dan merencanakan kegiatan kerja melihat keterbatasan pegawai seperti umur, sehingga beban kerja yang diterima sesuai dengan kemampuannya. Menurut Soleman (2011) dalam Muninggar (2019) faktor internal yaitu *somatic factor* yang

terdiri dari usia, gender, kondisi kesehatan, dan lainnya dapat mempengaruhi beban kerja. Jika dilihat berdasarkan distribusi umur, pada penelitian ini umur pegawai  $\geq 30$  Tahun dan  $< 30$  Tahun sama – sama memiliki kinerja baik sebesar 81% dan nilai Odds Ratio (OR) = 1,005 (CI 95%: 0,282 - 3,586) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan umur  $\geq 30$  Tahun dan  $< 30$  Tahun sama – sama memiliki peluang sebesar 1 kali untuk memiliki kinerja baik. Hasil ini tidak sesuai dengan pendapat oleh Meutia, et al (2022) yang menyatakan bahwa pada umur  $< 30$  Tahun pegawai memiliki tingkatan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai dengan umur  $\geq 30$  Tahun yang memiliki tingkatan kinerja yang menurun.

Pada penelitian ini diketahui bahwa antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar tidak memiliki hubungan secara statistik. Pada penelitian Putra, et al (2020) juga mendapatkan hasil yang serupa yaitu antara jenis kelamin dengan kinerja tidak memiliki hubungan. Hal ini bisa disebabkan pada saat perencanaan pekerjaan, rumah sakit tidak membedakan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, melainkan lebih melihat kemampuan atau profesionalitas pegawai tersebut. Sehingga, tanggung jawab yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan kondisi kerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Iqbal & Agritubella, (2017) yang menyatakan bahwa baik pegawai dengan jenis kelamin laki – laki ataupun perempuan memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang sama. Jika dilihat berdasarkan distribusi jenis kelamin, pada

penelitian ini jenis kelamin laki - laki memiliki kinerja baik lebih besar 83,3% dan nilai Odds Ratio (OR) = 1,250 (CI 95%: 0,354 – 4,409) yang menunjukkan bahwa pegawai laki - laki memiliki peluang sebesar 1,2 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai perempuan. Menurut Febriyanto & Setianingsih (2018) perbedaan sifat antara laki – laki dan perempuan dapat mempengaruhi kinerja. Laki – laki cenderung lebih memiliki sifat yang profesional dalam bekerja. Sedangkan perempuan yang lebih memiliki sifat sensitif (Alwan, 2011 dalam Suparman, 2020). Sifat sensitif pada perempuan tersebut bisa terjadi karena adanya *work-family conflict*. *Work-family conflict* adalah keadaan dimana individu khususnya perempuan memiliki peran ganda, yaitu peran sebagai pekerja dan peran sebagai ibu rumah tangga.

Pada penelitian ini diketahui bahwa antara pendidikan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar tidak memiliki hubungan secara statistik. Pada penelitian Khoirunnisah, et al (2021) juga mendapatkan hasil serupa yaitu antara pendidikan terakhir pegawai dengan kinerja tidak memiliki hubungan. Hal ini bisa diakibatkan karena kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai itu didapatkan dari hasil pekerjaan yang dimilikinya. Pengetahuan dan kemampuan pegawai tidak hanya didapat dari pendidikan saja, tapi bisa juga didapatkan saat pegawai tersebut masuk ke dalam dunia kerja (Swastika, et al., 2022). Jika dilihat berdasarkan distribusi pendidikan, pada penelitian ini pendidikan perguruan tinggi memiliki kinerja baik lebih besar

81,8% dan nilai Odds Ratio (OR) = 0,222 (CI 95%: 0,013 - 3,772) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan perguruan tinggi memiliki peluang sebesar 0,2 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai dengan pendidikan  $\leq$  SMA. Pegawai dengan pendidikan perguruan tinggi di rumah sakit X ini memiliki jenjang pendidikan yang beragam dan dengan latar pendidikan kesehatan serta non-kesehatan, seperti diploma (DIII/DIV), sarjana (S1/S2/S3), hingga spesialis pada tenaga medis. Menurut Hendrayani (2020) pendidikan yang tinggi akan berdampak kepada pengalaman kerja yang lebih banyak. Pendidikan yang tinggi serta pengalaman kerja memiliki dampak positif bagi kinerja pegawai (Rofikoh, 2019).

Pada penelitian ini diketahui bahwa antara status kepegawaian dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar tidak memiliki hubungan secara statistik. Pada penelitian Agustin, et al (2022) juga menyatakan bahwa antara status kepegawaian dengan kinerja perawat tidak memiliki hubungan. Hal ini bisa disebabkan karena status kepegawaian hanya sebuah identitas saja. Jadi dalam pembagian pekerjaan tidak melihat status kepegawaian melainkan melihat kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Putro, et al (2021) yang menyatakan bahwa sering kali para pegawai kontrak dan tetap mendapatkan target kerja yang sama. Jika dilihat berdasarkan distribusi status kepegawaian, pada penelitian ini status kepegawaian tetap memiliki kinerja baik lebih besar 81,5% dan nilai Odds Ratio (OR) = 0,909 (CI

95%: 0,275 - 3,008) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan status kepegawaian tetap memiliki peluang sebesar 1 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai dengan status kepegawaian tetap. Menurut Putri (2017) alasan pegawai tetap memiliki kinerja yang baik adalah karena terdapat jaminan pekerjaan yang lebih unggul dibandingkan pegawai kontrak, salah satunya adalah memiliki jangka waktu kerja yang permanen, sehingga pegawai kontrak lebih termotivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya dan memiliki harapan untuk diangkat menjadi pegawai tetap.

Pada penelitian ini diketahui bahwa antara kelompok jabatan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar tidak memiliki hubungan secara statistik. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai sudah ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya meski pegawai tersebut memiliki latar pendidikan yang berbeda dengan pekerjaannya. Selama keahlian dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya, itu tidak akan mempengaruhi hasil kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Siswanto (2002) dalam Rahmadani (2014) bahwa dalam penempatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor pengalaman. Faktor pengalaman menggambarkan bahwa semakin banyaknya pengalaman kerja maka keahlian dan kemampuannya semakin tinggi. Jika dilihat berdasarkan distribusi kelompok jabatan, pada penelitian ini kelompok jabatan bagian pelayanan memiliki kinerja baik lebih besar 81,6% dan nilai Odds Ratio (OR) = 1,111 (CI

95%: 0,352 - 3,510) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan kelompok jabatan bagian pelayanan memiliki peluang sebesar 1 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kelompok jabatan bagian manajemen. Hal ini bisa disebabkan karena rumah sakit secara umum merupakan tempat untuk melakukan proses pengobatan bagi individu. Maka dari itu, diperlukan tenaga yang ahli untuk memberikan pelayanan pengobatan kepada individu.

### SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat diketahui bahwa pegawai Mayoritas pegawai memiliki kinerja baik sebesar 81% dan berdasarkan kelompok jabatan, pegawai dengan kelompok jabatan bagian pelayanan memiliki kinerja baik lebih besar sebesar 81,6%.

Pegawai mayoritas memiliki umur  $\geq 30$  tahun dengan jenis kelamin terbanyak pada jenis kelamin perempuan, pendidikan terbanyak ada pada perguruan tinggi, status kepegawaian tetap memiliki jumlah lebih besar dengan masa kerja terbanyak ada pada masa kerja  $> 5$  tahun, dan memiliki kelompok jabatan bagian pelayanan merupakan kelompok jabatan terbanyak. Lebih dari sebagian pegawai puas akan kompensasi sebesar 67,1%.

Terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar (OR: 3,792; CI 95%: 1,150 – 12,499; p: 0,023) dan karakteristik lainnya tidak memiliki hubungan yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, dan kelompok jabatan. Terdapat hubungan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X di Denpasar

(OR: 0,111; CI 95%: 0,014 – 0,901; p: 0,016).

### SARAN

Saran kepada rumah sakit yaitu diharapkan dalam memberikan kompensasi kepada pegawai selalu berpedoman kepada pada hasil evaluasi kerja atau penilaian kinerja pegawai dan terbuka terhadap keluhan kesah pegawai karena terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja baik namun tidak puas akan kompensasi, sehingga kesempatan yang diterima pegawai adil secara menyeluruh karena masih terdapat pegawai yang tidak puas akan kompensasi.

Saran kepada pegawai yaitu diharapkan untuk lebih meningkatkan sikap tanggung jawab terhadap tugasnya di rumah sakit seperti memperhatikan waktu dalam memulai pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya dan tidak menghambat proses pelayanan di rumah sakit.

Saran kepada peneliti selanjutnya yaitu diharapkan ketika melakukan penelitian sejenis dapat meneliti variabel kompensasi finansial dan dapat menyoroti pegawai dengan kelompok jabatan berdasarkan profesi.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan tulisan ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Agustin, I., Mulyadi, M., & Maulida, M. N. (2022). Analisis Sistem Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Pada

- Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1249–1258.
- Aji, A. S. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan. *International Journal Of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Amri, K. (2021). Hubungan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rawat Inap Rsau Dr. Esnawan Antariksa. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Penerbangan*, 1(1), 16–22.
- Dharmawati, I. (2016). Hubungan Tingkat Pendidikan, Umur, Dan Masa Kerja Dengan Tingkat Pengetahuan Kesehatan Gigi Dan Mulut Pada Guru Penjaskes Sd Di Kecamatan Tampak Siring Gianyar. *Jurnal Kesehatan Gigi (Dental Health Journal)*, 4(1), 1–5.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 17–30.
- Fathonah, D. (2020). Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 117–124.
- Febriyanto, F., & Setianingsih, W. E. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mahendradata Teknik Bali. *Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Fikrayana, F. (2020). *Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Haji Makassar Tahun 2020*. Universitas Hasanuddin.
- Handayani, D. S., Lerik, M. D. C., Roga, A. U., Muntasir, M., & Manafe, Y. D. (2022). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Ba'a. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 8(2), 94–101.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Economix*, 8.
- Iqbal, M., & Agritubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rs Pmc. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 2(3), 285–293.
- Irenawati, O. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)*, 4(1), 77–88.
- Irmatasari, D. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*.

- Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kadir, A. A., Alhosani, A., & Fadillah Ismail, N. (2019). The Effect Of Compensation And Benefits Towards Employee Performance. *Achits 2019: Proceedings Of The 1st Asian Conference On Humanities, Industry, And Technology For Society, Achits 2019, 30-31 July 2019, Surabaya, Indonesia*, 171.
- Kemendes, R. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Khoirunnisah, K., Chotimah, I., & Maryati, H. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Loker Pendaftaran Di Rumah Sakit "X" Bogor Tahun 2018. *Promotor*, 3(6), 577–584.
- Khudhair, F. S., Rahman, R. A., & Adnan, A. A. B. Z. (2021). *The Mediating Effect Of Organisational Justice On The Relationship Between Compensation Strategy And Employee Performance Among Academic Staff In Iraqi Universities*.
- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Keperawatan*, 2(2).
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681.
- Muninggar, A. R. (2019). *Muninggar, Anggun (2019) Hubungan Beban Kerja Dan Posisi Kerja Terhadap Risiko Terjadinya Low Back Pain Myogenic Pada Penambang Pasir Di Kalimujur Kabupaten Lumajang*. University Of Muhammadiyah Malang.
- Novitasari, T., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Harapan Magelang). *Volatilitas*, 4(3).
- Putra, H. W., Windiyaningsih, C., & Andarusito, N. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Di Rs Kartika Kasih Sukabumi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)*, 4(2), 178–190.
- Putri, D. D., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Prabu Tirta Gunung Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 71–80.
- Putri, N. (2017). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (Outsourcing) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Putro, W., Utama, P., & Nanda, R. (2021). Pengaruh Status Pekerja Terhadap

- Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Moderasi (Studi Pada Pt. Inka). *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 5(1), 9–15.
- Rahmadani, W. (2014). *Analisis Penempatan Karyawan Outsourcing Pada Pt. Lotte Mart Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rofikoh, R. (2019). *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (Pstnt)–Batan*. Universitas Komputer Indonesia.
- Sadakah, S., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., Alamsyah, N., Supinganto, A., Bin Saleh, M. N., & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Mataram. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), 208–216.
- Sali, H. N. A. (2020). *Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Maruki Internasional Indonesia*.
- Santoso, D. O. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global. *Agora*, 3(1), 56–61.
- Sembiring, B. (2020). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karo*. Universitas Quality.
- Sidebang, K. N. (2019). *Pengaruh Gaji, Masa Kerja, Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sanbe Farma Divisi Jawa Barat*. Universitas Komputer Indonesia.
- Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. VI Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas*, 6(4).
- Sulhi, I. R., & Setyorini, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rs Mata Dr. Yap Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(6).
- Suparman, L. (2020). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Laki-Laki Dan Perempuan Di Bank Syariah: Studi Kasus Pt. Bank Bni Syariah Cabang Mataram*. Uin Mataram.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Swastika, H., Raka, I. N., & Sutrisna, I. P. E. (2022). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Taman Beach Resort & Spa. *Sista: Jurnal Akademisi Dan Praktisi Pariwisata*, 1(2), 191–201.
- Syahrina, I. (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Tjitrowardojo Purworejo*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2).
- Uswah Diah, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Multirasa Nusantara*. Unsada.
- Walukow, P. A., Mandagi, C. K. F., &

Rumayar, A. A. (2018). Hubungan Masa Kerja Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum

Daerah (Rsud) Minahasa Selatan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(3).