

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM MANUABA DENPASAR

**I Kadek Putu Arimbawa¹, I Putu Dedy Kastama Hardy^{2*},
Ni Luh Gede Ari Natalia Yudha³**

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Sains Dan Teknologi
Universitas Dhyana Pura Bali

*Email: dedykastama@gmail.com

ABSTRAK

Turunnya pendapatan yang diperoleh oleh RSU Manuaba menyebabkan terjadinya penurunan kompensasi ke pada karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di RSU Manuaba. Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSU Manuaba. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner, yang dilakukan pada bulan Maret-Mei 2019 dengan responden 123 orang di RSU Manuaba. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji statistik chi-square. Hasil penelitian dari uji analisis univariat didapatkan sebagian besar persepsi kompensasi yang diterima dalam katagori rendah (77,2%) dan sebagian besar perspsi kinerja dalam katagori rendah (75,6%). Uji analisis bivariat menunjukan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSU Manuaba dengan hasil chi-square hitung sebesar 37,142 dengan p value = $0,000 < \alpha = 0,05$. Kesimpulannya adalah sebagian besar persepsi karyawan tentang kompensasi yang diberikan dalam katagori rendah, perspsi kinerja dalam katagori rendah dan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSU Manuaba. Sarannya adalah RSU Manuaba diharapkan lebih meperhatikan kompensasi berupa gaji atau imbalan, insentif, bonus dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, memberi pelatihan dan pensiunan dan perlu mengadakan adanya penilaian kinerja ke pada karyawan agar dalam sistem pemberian kompensasi dapat berjalan dengan adil.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The decrease in income obtained by the Manuaba General Hospital led to a decrease in compensation to employees which resulted in a decrease in employee performance at Manuaba Hospital. Compensation is one of the important functions in a company because compensation is one of the most sensitive aspects in a work relationship. The purpose of this study was to find out about the effect of compensation on employee performance at Manuaba General Hospital. The study used a descriptive quantitative approach using an instrument in the form of a questionnaire, which was conducted in March-May 2019 with respondents 123 people at Manuaba Hospital. Analysis of the data used was univariate and bivariate analysis using chi-square statistical tests. The results of the study from the univariate analysis test found that most of the perceptions of compensation received in the low category (77.2%) and most perceptions of performance in the low category (75.6%). The bivariate analysis test showed that there was an effect of compensation on employee performance in Manuaba General Hospital with a calculated chi-square result of 37.142 with p value = $0,000 < \alpha = 0.05$. The conclusion is that most employees' perceptions of compensation given in categories are low, perspectives on performance in categories are low

and there is a significant effect of compensation on employee performance at Manuaba Hospital. His suggestion is that Manuaba General Hospital is expected to pay more attention to compensation in the form of salary or compensation, incentives, bonuses and other benefits such as health benefits, giving training and retirees and need to conduct performance appraisal to employees so that the compensation system can run fairly.

Keywords: Compensation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Rumah sakit adalah salah satu dari sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan. World Health Organization (WHO) mendefinisikan, rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

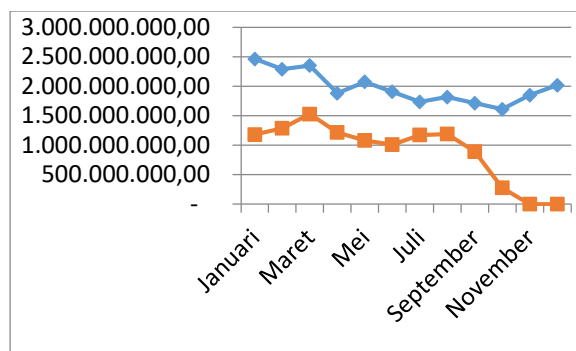
Rumah Sakit dalam menjalankan organisasi internalnya yang baik harus mengelola Sumber Daya Manusia yang terlibat didalamnya, seperti tenaga kesehatan salah satunya dokter dan perawat serta tenaga non kesehatan, yang merupakan aset berharga dalam suatu organisasi. Untuk itu perlu adanya pemberian penghargaan salah satunya berupa kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) (Samsudin, 2010).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan, semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan yang akan diberikan oleh karyawan ke perusahaan. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji (2015), menemukan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik diperlukan kinerja yang sangat baik dan optimal. Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Mangkunegara (2010), mendefinsikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan.

Data yang diperoleh di RSUD Manuaba yaitu tentang pendapatan yang diperoleh 2 tahun terakhir pada tahun 2017 dan tahun 2018 dapat digambarkan pada grafik dibawah ini:



■ Pendapatan tahun 2017

■ Pendapatan Tahun 2018

Gambar 1. Grafik Pendapatan RSU Manuaba Denpasar

Data yang diperoleh di RSU Manuaba yaitu tentang pendapatan yang diperoleh 2 tahun terakhir pada tahun 2017 dan tahun 2018, dimana pendapatan pada tahun 2017 yang rata-rata masih diangka pendapatan Rp. 2,462,353,398.93 pada bulan Januari dan terendah Rp. 1,611,254,878.67 pada bulan Oktober, dari perbandingan grafik diatas dapat dilihat terjadi penurunan yang drastis pada tahun kedua yaitu pada tahun 2018 dengan rata-rata pendapatan tertinggi sebesar Rp.1,528,207,444.97 pada bulan Maret dan pendapatan terendah sebesar Rp. 278,200,311.26 pada bulan Oktober (Bagian Keuangan, Rumah Sakit Umum Manuaba).

Kompensasi yang diterima oleh karyawan di RSU Manuaba antara karyawan berbeda-beda berdasarkan jabatan, tanggung jawab kerja serta insentif, pendidikan dan lama kerja. Dari data yang diperoleh gaji pokok yang diperoleh oleh karyawan di RSU Manuaba yaitu sebesar Rp. 1,500,000, kehadiran yang berupa uang makan dan uang transportasi sebesar Rp. 10,000 Jadi jika di totalkan gaji yang diterima oleh karyawan di Rumah Sakit Umum Manuaba berkisar Rp. 1,500,000 sampai dengan Rp. 2.500.000 (Bagian Keuangan, RSU Manuaba 2018).

Pendekatan peneliti yang dilakukan dengan cara wawancara terhadap karyawan di RSU Manuaba Denpasar, kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerjanya kurang optimal, yang ditunjukan masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, dan selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas masih kurang, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas masih kurang memuaskan. Sehingga peneliti menyimpulkan kinerja karyawan di RSU Manuaba Denpasar menurun di karenakan terjadinya penurunan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Dari uraian masalah di atas penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar".

2. Metode

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian yang bersifat deskriptif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2009) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunakan instrumen peneliti, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

Cara pengumpulan yaitu data primer dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner variabel independen (bebas) yaitu kompensasi dan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Selain data primer yang digunakan untuk mengumpulkan data, dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya peneliti harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu semua jumlah populasi yaitu 123 karyawan serta menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi. Menurut Nursalam (2013), kriteria inklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian mewakili sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel. Kriteria eksklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian tidak dapat mewakili sampel penelitian karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian.

Variabel Bebas (X)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan berupa kompensasi finansial langsung yaitu pemberian balas jasa berupa pembayaran pokok seperti gaji pokok, Upah dan pembayaran insentif maupun kompensasi finansial tidak langsung berupa kompensasi luar jam kerja seperti tunjangan kesehatan, upah lembur, dana pensiun, dana pendidikan dan THR (Rivai, 2009).

Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi (Sedarmayanti, 2001).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian ini adalah karyawan RSUD Manuaba Denpasar. Hasil penelitian berdasarkan karakteristik yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Dan Lama Bekerja

Karakteristik	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
Umur		
24-32 tahun	36	29,3
33-36 tahun	22	17,9
37-40 tahun	34	27,6
41-46 tahun	31	25,2
Jenis Kelamin		
Laki-laki	67	54,5
Perempuan	56	45,5
Pendidikan		
SMA	17	13,8
Diploma 3	67	54,5
Sarjana 1	22	17,9

Lain-lain	17	13,8
Lama Bekerja		
Kurang dari 5 tahun	38	30,9
Lebih dari 5 tahun	85	69,1
Jumlah	123	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui dari 123 responden terdapat sebagian besar responden yaitu 29,3% proporsi umur 24-32 tahun dibandingkan dengan umur 33-36 tahun, umur 37-40 tahun dan 41-46 tahun, dan dari 123 responden sebagian besar merupakan laki-laki sebanyak 67 responden (54,5%). Berdasarkan pendidikan dari 123 responden terdapat sebagian besar berpendidikan Diploma 3 sebesar yaitu 54,5%. Sedangkan berdasarkan karakteristik lama bekerja dari 123 responden sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 69,1%.

Analisa Univariat

Analisis univariat adalah analisa yang dilakukan untuk menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian (Notoadmodjo, 2005). Berikut akan disajikan distribusi hasil dari analisa univariat.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Kompensasi di RSU Manuaba Denpasar

Persepsi Kompensasi	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
Rendah	95	77,2
Cukup	28	22,8
Jumlah	123	100

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui dari 123 responden, persepsi responden tentang kompensasi sebagian besar katagori rendah sebanyak 95 orang (77,2%) dan responden cukup sebanyak 28 orang (22,8%).

Persepsi Responden Tentang Kinerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Kinerja di RSU Manuaba Denpasar

Persepsi Kinerja	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
Rendah	93	75,6
Cukup	30	24,4
Jumlah	123	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui dari 123 responden, persepsi responden tentang kinerja sebagian besar katagori rendah sebanyak 93 orang (75,6%) dan responden cukup sebanyak 30 orang (24,4%).

Analisis Bivariat

Pada analisis bivariat dilakukan analisis tabulasi silang pada masing-masing variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) untuk mencari hubungan yang bermakna. Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan RSUD Manuaba Denpasar menggunakan uji statistik chi square test dengan α sebesar 0,05, perhitungan menggunakan aplikasi komputer dapat ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di RSUD Manuaba Denpasar

Kompensasi	Kinerja				Nilai	
	Rendah		Cukup		Chi square	P Value
	f	(%)	f	(%)		
Rendah	84	88,4	11	11,6	37,142	0,00
Cukup	9	32,1	19	67,9		

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 dapat diketahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Manuaba Denpasar terdapat 84 orang (88,4%) katagori kompensasi dan kinerja rendah, 9 orang (32,1%) katagori kompensasi cukup dan kinerjanya rendah, katagori responden yang menyatakan kompensasi rendah dan kinerjanya cukup yaitu 11 orang (11,6%), sedangkan 19 orang (67,9%) katagori kompensasi dan kinerja cukup. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai chi square hitung sebesar 37,142 dengan $p\text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$, yang artinya hipotesa dalam penelitian ini diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan RSUD Manuaba Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian persepsi responden tentang kompensasi sebagian besar katagori rendah sebanyak 95 orang (77,2%) dan responden cukup sebanyak 28 orang (22,8%). Hal ini berarti karyawan yang bekerja di RSUD Manuaba menilai kompensasi yang diterima adalah rendah. Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012), manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciprakan loyalitas karyawan, dan menunjukkan kesuksesan perusahaan.

Tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yaitu untuk mendorong karyawan agar meningkatkan prestasinya atau untuk menghasilkan kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Bentuk kompensasi yang telah diberikan RSUD Manuaba berupa kompensasi finansial langsung yaitu gaji pokok, bonus, insentif sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan kesehatan, upah lembur, dana pensiun, pendidikan dan THR.

Persepsi Karyawan Tentang Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian persepsi responden tentang kinerja sebagian besar katagori rendah sebanyak 93 orang (75,6%) dan responden cukup sebanyak 30 orang (24,4%). Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan RSUD Manuaba Denpasar menilai kinerja karyawan adalah rendah. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan, ukuran atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: "kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis". Oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja. Disamping itu, kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Manuaba Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSU Manuaba Denpasar terdapat 84 orang atau 88,4% responden berpendapat kompensasi dan kinerja rendah, 9 orang responden atau 32,1% berpendapat kompensasi cukup tinggi dan kinerjanya rendah, pendapat karyawan yang menyatakan kompensasi rendah dan kinerjanya cukup tinggi yaitu 11 orang responden atau 11,6%, sedangkan 19 orang responden atau 67,9% berpendapat kompensasi dan kinerja cukup tinggi. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai chi square hitung sebesar 37,142 dengan p value = 0,000 < $\alpha=0,05$ yang artinya hipotesa dalam penelitian ini diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan RSU Manuaba Denpasar.

Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan RSU Manuaba maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin rendah kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjani (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi perlu diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini (2008), menunjukkan kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan begitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta, hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

4. Simpulan

Sebagian besar persepsi responden tentang kompensasi yang diberikan RSU Manuaba Denpasar adalah kategori rendah. Sebagian besar persepsi responden tentang kinerja karyawan di RSU Manuaba Denpasar adalah kategori rendah. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSU Manuaba Denpasar.

RSU Manuaba Denpasar diharapkan dapat lebih memperhatikan kompensasi baik berupa gaji atau imbalan, insentif, bonus dan tunjang lainnya seperti tunjangan kesehatan, memberikan pelatihan dan pensiunan kepada karyawan, agar diantara karyawan dan atasan dapat terjalin sistem kerja yang baik.

RSU Manuaba Denpasar perlu mengadakan adanya penilaian kinerja ke pada karyawan agar dalam sistem pemberian kompensasi dapat berjalan dengan adil sesuai dengan penilaian kinerja karyawan yang diperolehnya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel bebas yang lain selain kompensasi dalam pengaruhnya kinerja karyawan dan refrensi yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih baik dan bagus.

Daftar Rujukan

- Aji, O. P. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Masscom Graphy Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponogoro. Vol 4, No 2.
- Amrullah, Asriyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Wilayah Makasar*. Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanudin Makasar.
- Aprilia, Murty Windy, dan Hundiwinarsih Gunasti. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal Indonesia Accounting Review, 2 (2), pp: 215-225.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuty, Yensy Nurul. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. Jurnal Kependidikan Triadik, 13(1), pp: 33-42.
- Grossman, M. 1999. *The Human Capital Model of The Demand for Health*. National: Cambridge.
- Handoko. T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja Marihot Tua, Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Kismono, Gugup. 2010. *Bisnis Pengantar. Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Prilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metode Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2013. *Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 2, No. 1.
- Prakoso, Medi. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Pratama, Yoga. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Prawirosentono. S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putranto, D. I. 2012. *Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang Diponogoro*. Jurnal Of Social and Politic. 1-9.
- Rivai, V., dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sastroasmoro, S. Ismail, S. 2011. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*, Edisi ke Empat. Jakarta: Sagung Seto.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 2008. *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-undang No 44 Tahun 2009. 2009. *Mengenai Pengertian Rumah Sakit*. Jakarta: Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.
- Widyatmini, Luqman Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 13, No. 2.
- World Health Organization. 1947. *Definisi Rumah Sakit*. Available from : www.who.int. [22 November 2018].