

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT
(RUMAH SAKIT WAVA HUSADA KEPANJEN MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

DEVI MUSTIKA HERAWATI

NPM 218.01.08.1032

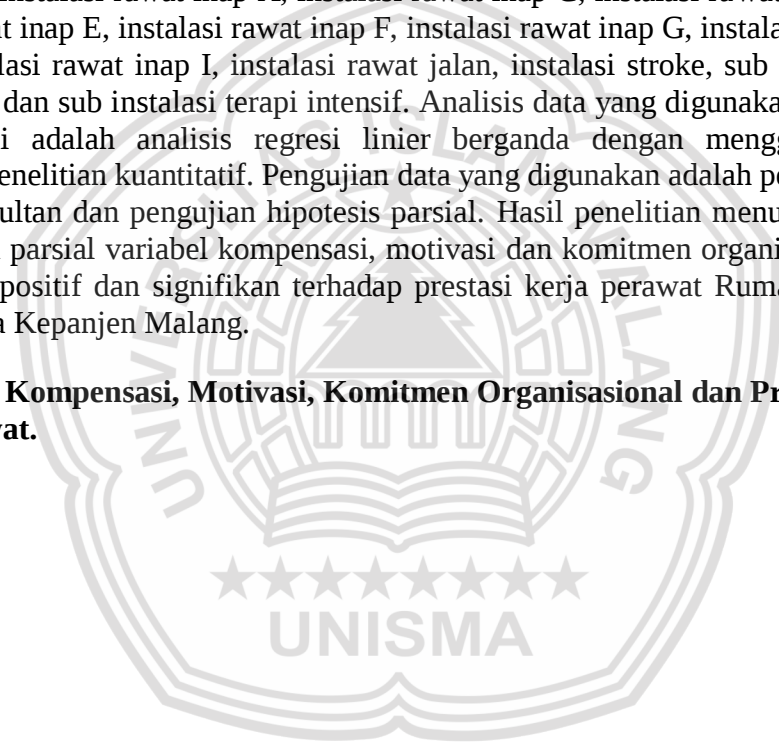


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
TAHUN 2022**

ABSTRAKSI

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka pimpinan rumah sakit perlu meningkatkan perhatiannya terhadap perawat dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Permasalahan yang dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja perawat adalah tingkat keterlambatan jam kerja. Masalah keterlambatan jam kerja juga menyangkut kedisiplinan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 perawat unit instalasi bedah, instalasi gawat darurat, instalasi hemodialisis, instalasi perinatologi, instalasi rawat inap A, instalasi rawat inap C, instalasi rawat inap D, instalasi rawat inap E, instalasi rawat inap F, instalasi rawat inap G, instalasi rawat inap H, instalasi rawat inap I, instalasi rawat jalan, instalasi stroke, sub instalasi anestesiologi dan sub instalasi terapi intensif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan dan pengujian hipotesis parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang.

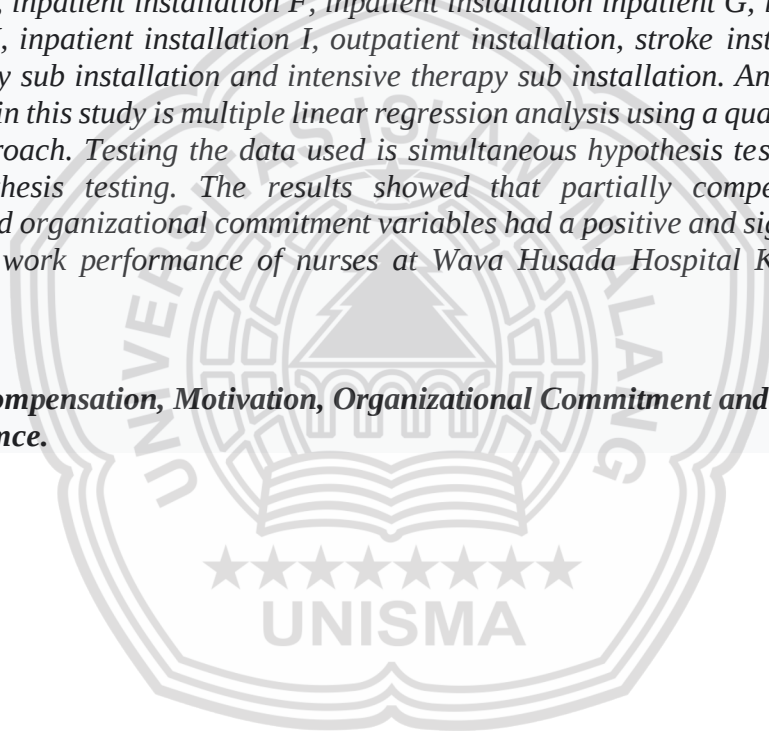
Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Prestasi Kerja Perawat.



ABSTRACT

Realizing the importance of human resource management in achieving organizational goals, hospital leaders need to increase their attention to nurses in an effort to improve their work performance. The problem that can cause a decrease in the work performance of nurses is the level of delay in working hours. The problem of late working hours is also related to work discipline. This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and organizational commitment on the work performance of nurses at Wawa Husada Hospital Kepanjen Malang. The samples used in this study were 60 nurses in the surgical installation, emergency department, hemodialysis installation, perinatology installation, inpatient installation A, inpatient installation C, inpatient installation D, inpatient installation E, inpatient installation F, inpatient installation inpatient G, inpatient installation H, inpatient installation I, outpatient installation, stroke installation, anesthesiology sub installation and intensive therapy sub installation. Analysis of the data used in this study is multiple linear regression analysis using a quantitative research approach. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing and partial hypothesis testing. The results showed that partially compensation, motivation and organizational commitment variables had a positive and significant effect on the work performance of nurses at Wawa Husada Hospital Kepanjen Malang.

Keywords: Compensation, Motivation, Organizational Commitment and Nurse Work Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat seiring dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyadarkan manusia bahwa perubahan lingkungan bisnis dan organisasi adalah nyata dan akan terus berlangsung. Persaingan yang terjadi dewasa ini semakin kompetitif, dinamis, dan relatif sulit diprediksi, sebuah organisasi yang ingin terus bertahan membutuhkan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang responsif dan tanggap akan adanya perubahan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya

lainya. Manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan dapat berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Kondisi sumber daya manusia saat ini sangat dipengaruhi oleh pimpinan. Peran seorang pemimpin sendiri adalah mampu untuk membawa orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama. Pemimpin harus mampu mengambil keputusan dengan adil, cepat dan tepat agar tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai. Salah satu persiapan yang dapat dilakukan seorang pemimpin dalam menghadapi perubahan-perubahan dan mengatasi permasalahan di masa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, ilmu teknologi pendidikan dapat diterapkan sebagai kerangka berpikir dalam meningkatkan kinerja manusia dengan memanfaatkan proses dan sumber teknologi yang tepat.

Sumber daya manusia merupakan pilar yang menjadi salah satu faktor penentu laju perkembangan di rumah sakit ini. Mengetahui akan pentingnya kebutuhan sumber daya manusia ini membuat pimpinan rumah sakit berfikir, bagaimana membuat sumber daya manusia yang berprestasi dalam pekerjaannya. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka pimpinan rumah sakit perlu meningkatkan perhatiannya terhadap perawat dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Dari hasil survey penelitian, menunjukkan bahwa prestasi kerja dari perawat

ini adalah terdapat 2 faktor pembentuk yaitu yang pertama faktor dari minat dalam diri, kepuasan kerja dan kesetiaan dalam organisasi. Faktor yang kedua adalah faktor organisasional yang terdiri dari dukungan manajemen, kepedulian atasan, informasi karir dan perlakuan adil.

Rumah sakit memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat begitu juga pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang. Salah satu tenaga medis yang bekerja di dalam rumah sakit ini yaitu perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus-menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan dapat memberikan kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Banyaknya rumah sakit swasta dan rumah sakit negeri lainnya yang ada di Malang membuat rumah sakit ini merasakan adanya persaingan yang semakin ketat. Persaingan tersebut bukan hanya semata-mata karena teknologi yang dimiliki oleh pihak rumah sakit, melainkan pelayanan yang menjadi penilaian dari konsumen.

Observasi awal, diperoleh informasi bahwa permasalahan yang dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja perawat adalah tingkat keterlambatan jam kerja. Masalah keterlambatan jam kerja juga menyangkut kedisiplinan kerja. Keterlambatan berarti tidak bekerja secara penuh. Keterlambatan dapat menyulitkan rumah sakit mencapai target yang telah ditetapkan. Datang kerja tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan jadwal kerja terpaksa tertunda dan dapat menyebabkan rumah sakit beroperasi

kurang maksimal. Sehingga rumah sakit harus memahami pentingnya penilaian prestasi kerja dari seluruh tenaga medis yang ada. Adanya permasalahan dengan penurunan prestasi kerja yaitu keterlambatan jam kerja perawat uni Sub Instalasi Anestesiologi, hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil bulan April-Mei 2021 yang secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1
REKAPITULASI ABSENSI PERAWAT
Per Bulan April 2021

No	NIK	Nama	Tidak Absen			Tot Menit	Selisih (Menit)			Grand Total
			Acc (X)	M	K		L	C	Total	
1	202100xx		0,00	,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	201201xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	201150xx		0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00
4	212070xx		0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00	3,00
5	202130xx		0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	0,00	7,00	7,00
6	201170xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7	201150xx		0,00	0,00	0,00	0,00	13,00	0,00	13,00	13,00
8	201200xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	201201xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10	201190xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11	201171xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12	202140xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13	201130xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
14	202151xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
15	202170xx		0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00
16	201190xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	201210xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Tabel 1.2
REKAPITULASI ABSENSI PERAWAT
Per Bulan Mei 2021

No	NIK	Nama	Tidak Absen			Tot Menit	Selisih (Menit)			Grand Total
			Acc (X)	M	K		L	C	Total	
1	202100xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

2	201201xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	201150xx		3,00	3,00	0,00	3,1200	0,00	0,00	0,00	3,1200
4	212070xx		0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00	3,00	3,00
5	202130xx		1,00	0,00	1,00	600,00	5,00	0,00	5,00	605,00
6	201170xx		0,00	0,00	0,00	00,00	15,00	0,00	15,00	15,00
7	201150xx		0,00	0,00	0,00	0,00	24,00	0,00	24,00	24,00
8	201200xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	201201xx		0,00	0,00	0,00	0,00	21,00	0,00	21,00	21,00
10	201190xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11	201171xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12	202140xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13	201130xx		0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	0,00	9,00	9,00
14	202151xx		0,00	0,00	0,00	0,00	11,00	0,00	11,00	11,00
15	202170xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
16	201190xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	201210xx		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Catatan :

Acc (X) = Pembulatan Tidak Absen L = Keterlambatan Saat Masuk Kerja

M = Tidak Absen Saat Masuk Kerja C = Terlalu Cepat Saat Pulang Kerja

K = Tidak Absen Saat Pulang Kerja Tot Menit = (Jumlah jam kerja x 60)

x Acc (X)

Berdasarkan hasil pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 terlihat bahwa salah satu permasalahan yang dapat mengakibatkan penurunan dari prestasi kerja perawat adalah tingginya keterlambatan jam kerja mengalami kenaikan terhitung mulai dari bulan April hingga bulan Mei 2021. Absensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya rumah sakit selalu mengharapkan perawatnya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang perawat akan sangat berpengaruh terhadap pelayanan rumah sakit, maka dapat menyebabkan rumah sakit tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Sehingga prestasi kerja perawat perlu diteliti agar rumah sakit

mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perawat yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang perawat tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan tempat ia bekerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2015). Prestasi kerja dapat meningkat apabila keseluruhan hak yang diterima oleh perawat diterima dengan baik. Kompensasi yang nantinya diterima oleh perawat semakin layak, maka perawat akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Banyak rumah sakit berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja perawat di luar bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain lain. Permasalahan yang dapat menyebabkan pemberian kompensasi berbeda-beda antar perawat adalah kualifikasi jabatan dan latar belakang pendidikan. Faktor lain yang dapat menyebabkan pemberian kompensasi berbeda yaitu status karyawan dan masa bekerjanya perawat di rumah sakit. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak rumah sakit kepada para perawatnya. Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan perawat honorer. Adanya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat, maka secara langsung

atau tidak langsung akan berdampak pada proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari.

Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang perawat, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang perawat maka akan semakin rendah pula kinerja atau prestasi yang dihasilkan. Fenomena yang terjadi tingkat motivasi kerja perawat di rumah sakit ini dapat dilihat dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Sedangkan faktor eksternal meliputi hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan pendapatan atau gaji. Menurut beberapa pendapat dari perawat bahwa faktor internal dan faktor eksternal lingkungan kerja yang kondusif sangat menambah motivasi dalam bekerja. Jadi motivasi kerja perawat tidak hanya berasal dari dalam diri perawat, tetapi juga berasal dari luar atau lingkungan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017).

Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama (Busro, 2018). Komitmen seseorang perawat terhadap rumah sakit merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi yang ada di rumah sakit. Dari

observasi awal, diperoleh informasi bahwa fenomena yang terjadi di rumah sakit ini adalah adanya kesediaan perawat untuk melaksanakan uraian tugas dengan melakukan pelayanan ke pasien secara maksimal, sehingga tercapainya kepuasan pasien terhadap rumah sakit. Perawat yang tetap loyal pada rumah sakit dibuktikan dengan lamanya bekerja, ada perawat bekerja yang lebih dari 10 tahun. Perawat juga dapat menjadi marketer rumah sakit dengan mempromosikan pelayanan rumah sakit ke saudara, tetangga maupun dibagikan di media sosial miliknya.

Sehingga dari latar belakang yang telah diuraikan dan merujuk pada teori serta fenomena yang terjadi pada objek penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan prestasi kerja perawat?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja perawat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja perawat?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan prestasi kerja perawat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja perawat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja perawat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi instansi terkait

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan serta penambahan informasi untuk meningkatkan prestasi kerja perawat.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur dalam penambahan wawancara serta dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan prestasi kerja perawat.

- a. Kompensasi dengan indikator Asuransi, Gaji, Upah Lembur, Fasilitas Kantor, Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Uang Makan, Tunjangan Transportasi dan Seragam. Kompensasi direfleksikan oleh indikator gaji dengan pernyataan perawat mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu. Kompensasi adalah imbalan jasa yang didapat berupa uang maupun bukan berupa uang, yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kemampuan yang diberikan untuk organisasi demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan, hal ini juga mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, serta juga dapat digunakan sebagai cara mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan berkontribusi cukup baik untuk perusahaan.
- b. Motivasi dengan indikator Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja dan Pekerjaan yang menantang . Motivasi direfleksikan oleh indikator peluang untuk

maju dengan pernyataan perawat mencari peluang untuk maju dengan mengembangkan potensi yang dimiliki.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

- c. Komitmen Organisasional dengan indikator Adanya Kemauan Karyawan, Adanya Kesetiaan Karyawan dan Adanya Kebanggaan Karyawan Pada Organisasi. Komitmen Organisasional direfleksikan oleh indikator adanya kebanggaan karyawan pada organisasi dengan pernyataan perawat bangga bekerja pada rumah sakit ini.

Komitmen Organisasional adalah keyakinan seseorang untuk mempercayai dan memihak suatu organisasi guna mempertahankan keanggotaannya terhadap suatu organisasi demi tercapai tujuan organisasi.

- d. Prestasi Kerja Perawat dengan indikator Kualitas Kerja, Pengetahuan, Penyesuaian Pekerjaan dan Hubungan Kerja. Prestasi Kerja Perawat direfleksikan oleh indikator kualitas kerja dengan pernyataan perawat berusaha menghasilkan kualitas kerja yang ditetapkan di rumah sakit.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki.

2. Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama atau secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang. Artinya dengan semakin baiknya pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan serta meningkatnya komitmen dari perawat terhadap organisasi yang ada di rumah sakit tersebut maka prestasi kerja perawat akan mengalami peningkatan.
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang, artinya bahwa semakin baiknya pemberian kompensasi yang diberikan maka prestasi kerja perawat akan mengalami peningkatan.
4. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang, artinya bahwa semakin baiknya pemberian motivasi yang diberikan maka prestasi kerja perawat akan mengalami peningkatan.
5. Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang, artinya bahwa semakin meningkatnya komitmen dari perawat terhadap organisasi yang ada di rumah sakit tersebut maka prestasi kerja perawat akan mengalami peningkatan.

5.2 Keterbatasan

1. Keterbatasan penelitian ini yaitu tidak dapat disamakan di rumah sakit lainnya hanya dapat dilakukan di rumah sakit Wawa Husada Kepanjen Malang dan hasil dari penelitian ini berbeda dari hasil penelitian di rumah sakit yang lain.
2. Penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya meneliti tentang variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja perawat.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang

Bagi Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang untuk mempertahankan perawat yang berkualitas, diharapkan pihak manajemen rumah sakit harus selalu memberikan kompensasi yang layak kepada perawat, pihak rumah sakit harus memberikan tunjangan transportasi yang memadai kepada perawat dengan cara memberikan tambahan upah untuk uang transportasi. Pemberian upah tersebut berlandaskan dasar hukum PP 36 Tahun 2021 yang mengatur tentang Pengupahan membahas kebijakan dalam kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan atau satuan hasil, struktur dan skala upah. Rumah sakit yang ingin meningkatkan prestasi kerja

perawat harus selalu memberikan dorongan kepada perawat sebagai motivasi perawat melayani pasien dengan penuh rasa tanggung jawab dengan cara memberi pelatihan kepada perawat yang memiliki motivasi masih rendah dan mengarahkan untuk mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) rumah sakit yang telah ditetapkan. Serta pihak rumah sakit juga harus memperhatikan perawat yang setia mempertahankan keanggotaannya dirumah sakit dengan cara memberikan *reward* atas hasil kerja yang diberikan. Sehingga prestasi kerja perawat sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk memperbanyak referensi yang digunakan dalam menentukan dan menambah variabel yang digunakan dan menambah jumlah sampel agar lebih luas lagi pada rumah sakit yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adha R. N , Nurul Q, Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Amalia. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Simki-Economic* Vol. 01 No. 06.
- Asmayana, H.A. Muhiddin Daweng, Ismail Badollahi. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* Vol 2, No 2.
- Badriyah. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang, Sunyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktifitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dharma, Agus. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. CV Rajawali, Jakarta
- Fitria Sahidatulhasana. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat (Studi Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau)*. *JOM FISIP*, Vol. 7.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8 (8th ed.)* Badan Penerbit.
- G.T. A. Putra, I.W. Bagia. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Agung Kencana*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 ,No. 2.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru

- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Hartanti, Yani. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian Syariah Cabang Palembang*. Uin Raden Fatah Palembang.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- I Gede Widianta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Naya Gawana Resort & Spa)*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 4.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kartika, H Prasetya. (2016) . *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Tulangan Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Martono,Nanang. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David C. (2008). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Mitchell, et all . (2005). *Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan* . GMUP. Yogyakarta.

- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2015). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mundakir, Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang)*. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1, No. 1.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 7, No. 2.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabet
- Ranupandojo dan Husnan S. (2011). *Managemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE UGM
- Ratnasari. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta :PT Raja Grafindo.
- Ruben Fallo Mangngi, Rolland E Fanggidae, Ni Putu Nursiani. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang*. *Journal Of Management*, Vol. 7, No.2, 207-224.
- Salama. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Management*. Volume 2 Nomor 1.
- Samsudin., & Sadili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sikula, Andrew F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT.Ghalia Indonesia
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. P. ertama. edited by N. B. Firman. Makassar: Aksara Timur.
- Sudarmin Manik. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol 1, No 2.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Supartiningsih, S. (2017). *Kualitas pelayanan kepuasan pasien rumah sakit: kasus pada pasien rawat jalan*. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 6(1), 9-15.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sondang Mariani Rajagukguk, Frisca Sylia Intan. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Indonesia Tbk Bandung)*. *Jurnal Akuntansi Maranatha, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha*, Vol. 9, No. 2, 131-136.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng*. *Journal of Management*, Vol 2, No.1.
- Syamsurizal. (2017). *Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Finishing Folding PT. Kyungseung Trading Indonesia Jakarta Utara*. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol .6 No 2.
- Theodora Yatipai, John Montolalu, Sonny Gerson Kaparang. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Umar, Husein. (2005). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Vroom. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Ngalm Purwanto. Jakarta: PT. Mediasoft.
- Wibowo. (2011). *Teori Motivasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa.
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Yusman, dkk. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam*. Jurnal AS-SAID. Vol.1 No.2.
- Yusuf, M R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : NasMedia Pustaka

