

## PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD LABUANG BAJI MAKASSAR

Irna Zakia Tahir<sup>1</sup>, Basir Palu<sup>2</sup>, Andi Surahman Batara<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Pasacasarjana Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia.

\*E-mail: [irnazaqyatahir@gmail.com](mailto:irnazaqyatahir@gmail.com)

*Patria Artha Journal of Nursing Science*

2019. Vol. 3(2), 136-144

Issn: 2549 5674

e-issn: 2549 7545

Reprints and permission:

<http://ejournal.patria-artha.ac.id/index.php/jns>

### Abstrak

**Tujuan:** Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. **Metode Penelitian:** Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan design *cross sectional*. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner serta analisis data menggunakan *path analisis*. **Hasil:** menunjukkan pengaruh langsung gaji (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,089 dan nilai p 0,077, insentif (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar -0,040 dan nilai p 0,250, tunjangan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,080 dan nilai p 0,029, penghargaan (X4) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,061 dan nilai p 0,006, punishment (X5) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,066 dan nilai p 0,101, remunerasi (X6) terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,153 dan nilai p 0,011. **Rekomendasi:** Pimpinan rumah sakit memberikan kompensasi yang memadai untuk perawat serta memberikan penghargaan atas prestasi mereka guna meningkatkan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

**Kata kunci:** Kepuasan; Kinerja; Kompensasi; Penghargaan; Perawat.

### PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan dan mencegah penyakit dengan sasaran utamanya adalah masyarakat, dimana ruang lingkup pelayanan kesehatan menyangkut kepentingan masyarakat banyak, sehingga peran banyak pihak dalam pelayanan kesehatan cukup besar. Rumah sakit sendiri merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan.

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif bagi seluruh lapisan masyarakat yang sering kali mengalami permasalahan yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu

pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai. Salah satu tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit. Setiap rumah sakit harus mampu menghadapi tantangan bagaimana menganalisis, mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk menjamin bahwa tujuan rumah sakit dapat tercapai. Rumah sakit juga harus menjamin bahwa perawat yang terlibat didalamnya dapat memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya sekaligus dapat membuat kontribusi yang efektif (Sumijatun, 2009).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Demikian halnya di rumah sakit, sumber daya manusia juga merupakan kunci yang

menentukan perkembangan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya yang ada di rumah sakit perlu dikelola sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Rumah Sakit membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi rumah sakit.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah rumah sakit. Pemberian kompensasi penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit cukup adil, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya dan bertanggung jawab atas masing - masing tugas yang diberikan.

Tujuan kompensasi dilakukan oleh rumah sakit, antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah bisa memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) untuk Wilayah Asia Tenggara pada tahun 2010 menunjukkan bahwa sekitar 35% pengguna jasa pelayanan kesehatan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan dan sekitar 55% menyatakan tidak puas atas kinerja tenaga kesehatan.

Di Indonesia, kinerja tenaga kesehatan masih rendah. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Khamida dan Mastiah (2015) menyatakan bahwa lebih dari 50% tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Surabaya memiliki kinerja yang kurang dan 56% pasien menyatakan tidak puas atas pelayanan petugas.

Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar adalah rumah sakit tipe B yang

merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan utama di Kota Makassar. Berdasarkan wawancara dengan bagian kepegawaian RSUD Labuang Baji Kota Makassar, didapatkan fakta bahwa sebagian karyawan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar adalah karyawan yang sebelumnya bekerja di Puskesmas dan sebagian lagi adalah karyawan yang baru diangkat menjadi PNS dengan pengalaman kerja di rumah sakit yang hampir tidak ada (Data Personalia RSUD Labuang Baji Makassar, 2018).

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia / bagian sumber daya manusia (SDM) diperoleh tingkat mangkir dalam 1 tahun terakhir terjadi pada kelompok pelaksana mencapai angka 4.23% perbulan. Menurut pimpinan rumah sakit, tingkat kemangkiran pelaksana lebih dari 3% perlu dihindari karena dapat mengganggu kelancaran pelayanan kepada pelanggan rumah sakit (Data Personalia RSUD Labuang Baji Makassar, 2018).

Menurut Handoko (2012), kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, dimana para karyawan yang kurang mendapat kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, mereka lebih mudah menggunakan alasan - alasan tersebut. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan di RSUD Labuang Baji sendiri pada 3 tahun.

#### **METODE**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar pada bulan September - Oktober 2018. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan design *cross sectional*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Sumber data pada penelitian ini adalah semua perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Teknik analisis data menggunakan path analisis.

**HASIL****1. Koefisien Jalur Pengaruh Gaji, Insentif, Tunjangan, Penghargaan, Punishment, Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PerawatDi Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar**

No	Jalur	Estimate
1	Gaji - Kepuasan Kerja (PX1Y1)	0,131
2	Insentif - Kepuasan Kerja (PX2Y1)	-0,088
3	Tunjangan - Kepuasan Kerja (PX3Y1)	0,168
4	Penghargaan - Kepuasan Kerja (PX4Y1)	0,215
5	Punishment - Kepuasan Kerja (PX5Y1)	0,123
6	Remunerasi - Kepuasan Kerja (PX6Y1)	0,190
7	Gaji - Kinerja (PX1Y2)	0,001
8	Insentif - kinerja (PX2Y2)	0,083
9	Tunjangan - Kinerja (PX3Y2)	0,119
10	Penghargaan - Kinerja (PX4Y2)	0,174
11	Punishment - Kinerja (Px5y2)	0,078
12	Remunerasi - kinerja (PX6Y2)	0,131
13	Kepuasan Kerja - Kinerja (PY1Y2)	0,260

Tabel tersebut menggambarkan koefisien (PX1Y1) adalah 0,131 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X1) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y1) sebesar 0,131, oefisien variabel (PX2Y1) adalah -0,088 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y1) sebesar -0,088, koefisien variabel (PX3Y1) adalah 0,168 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X3) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y1) sebesar 0,168.

Koefisien variabel (PX4Y1) adalah 0,215 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X4) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y1) sebesar 0,215, koefisien variabel (PX5Y1) adalah 0,123 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X5) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y1) sebesar 0,123, koefisien variabel (PX6Y1) adalah 0,190

dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X6) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y1) sebesar 0,190.

Koefisien variabel (PY1Y2) adalah 0,260 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (Y1) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y2) sebesar 0,260, koefisien variabel (PX1Y2) adalah 0,001 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X1) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y2) sebesar 0,001. Koefisien variabel (PX2Y2) adalah 0,083 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y2) sebesar 0,083.

Koefisien variabel (PX3Y2) adalah 0,119 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X3) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y2) sebesar 0,119, koefisien variabel (PX4Y2) adalah 0,174 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X4) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y2) sebesar 0,174, koefisien variabel (PX5Y2) adalah 0,078 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X5) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y2) sebesar 0,078. Koefisien variabel (PX6Y2) adalah 0,131 dan bertanda positif artinya setiap peningkatan (X6) sebesar satu satuan akan meningkatkan (Y2) sebesar 0,131.

**2. Pengaruh Signifikan Gaji, Insentif, Tunjangan, Penghargaan, Punishment, Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawatdi Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar**

Variabel	Jalur		Sig
	Langsung	Tidak Langsung	
Gaji Kepuasan Kerja (X1 → Y1)	0,089	0	0,077
Insentif Kepuasan Kerja (X2 → Y1)	-0,040	0	0,250
Tunjangan Kepuasan Kerja (X3 → Y1)	0,080	0	0,029
Penghargaan Kepuasan Kerja (X4 → Y1)	0,181	0	0,006
Punishment Kepuasan Kerja (X5 → Y1)	0,066	0	0,101
Remunerasi Kepuasan Kerja (X6 → Y1)	0,153	0	0,011
Gaji Kinerja (X1 → Y2)	0,030	0,030	0,992
Insentif Kinerja (X2 → Y2)	-0,013	-0,013	0,273
Tunjangan Kinerja (X3 → Y2)	0,027	0,027	0,117
Penghargaan Kinerja (X4 → Y2)	0,061	0,061	0,028
Punishment Kinerja (X5 → Y2)	0,022	-0,022	0,293
Remunerasi Kinerja (X6 → Y2)	0,052	0,051	0,079
Kepuasan Kerja Kinerja (Y1 → Y2)	0,338	0	0

Berdasarkan uraian tabel maka dapat digambarkan, pengaruh tidak langsung (X1) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar 0,030 < pengaruh langsung (X1) terhadap (Y2) sebesar 0,089 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,992 > dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa gaji mempunyai pengaruh langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* antara gaji terhadap kinerja perawat.

Pengaruh tidak langsung (X2) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar -0,013 < pengaruh langsung (X1) terhadap (Y2) sebesar -0,040 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar

0,273 > dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa insentif tidak mempunyai pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Pengaruh tidak langsung (X3) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar -0,027 < pengaruh langsung (X1) terhadap (Y2) sebesar 0,080 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,117 > dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tunjangan mempunyai pengaruh secara tidak langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* antara tunjangan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh tidak langsung (X4) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar 0,061 < pengaruh langsung (X1) terhadap (Y2) sebesar 0,181 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,028 < dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa penghargaan mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel *intervening* antara penghargaan terhadap kinerja perawat. Pengaruh tidak langsung (X5) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar -0,022 < pengaruh langsung (X5) terhadap (Y2) sebesar 0,066 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,293 < dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa punishment mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* antara punishment terhadap kinerja perawat.

Pengaruh tidak langsung (X6) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar 0,051 < pengaruh langsung (X6) terhadap (Y2) sebesar 0,153 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,079 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa remunerasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat

menjadi variabel *intervening* antara remunerasi terhadap kinerja perawat.

(Y1) mempunyai pengaruh langsung terhadap (Y2) sebesar  $0,338 >$  pengaruh tidak langsung (Y1) terhadap (Y2) sebesar 0 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar  $0 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

## PEMBAHASAN

### 1. Gaji

Gaji merupakan salah satu rangsangan penting bagi para perawat dalam suatu rumah sakit. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan para perawat sepenuhnya.

Gaji sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh rumah sakit dan perawat. Gaji adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang sudah dikeluarkan oleh perawat meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung yang digunakan oleh rumah sakit untuk memotivasi karyawan yang memenuhi aturan dan peraturan. Bagi perawat, gaji dipandang sebagai suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Perawat merasa puas dengan gajinya apabila sistem gaji dalam rumah sakit tersebut mempertimbangkan penentuan gaji juga tidak hanya memperhatikan prinsip *internally Equitable* (keadilan di dalam rumah sakit) yang dibuat berdasarkan azas keadilan tetapi juga harus mempunyai nilai yang kompetitif di pasar (*externally Equitable*).

Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa

penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaji dengan kepuasan perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai  $p = 0,077 > \alpha 0,05$ , menurut peneliti hal ini disebabkan para responden tidak akan pernah puas dengan seberapa pun gaji yang diterima karena mereka merasa masih membutuhkan upah atau gaji yang lebih dari apa yang mereka terima karena tingginya kebutuhan dan kinerja yang mereka lakukan tidak sesuai dengan apa yang mereka dapatkan.

### 2. Insentif

Insentif adalah bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh suatu rumah sakit kepada perawat dalam bentuk materi (*material insentif*) maupun dalam bentuk kepuasan rohani (*non material insentif*). Insentif merupakan bentuk lain dan imbalan langsung diluar gaji yang merupakan imbalan tetap, biasanya sistem ini diutamakan sebagai strategi untuk meningkatkan produktifitas pegawai. Insentif atau bonus merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai (Ruky, 2012).

Hasil analisis menunjukkan tidak ada pengaruh antara insentif dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai  $p = 0,250 > \alpha 0,005$ . Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh Jimmy dengan analisis regresi berganda diketahui nilai  $sign. 0,008 < 0,05$ , maka hipotesis kedua (H2) didukung, artinya ada pengaruh positif dan signifikan insentif pada kepuasan kerja perawat. Hal ini berarti semakin baik dan meningkat dari insentif yang diterima perawat maka semakin meningkat pula kepuasan kerja perawat tersebut.

### 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu komponen yang diberikan oleh rumah sakit kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan kepuasan dan ketenangan kerja. Menurut Moekijat (2003) tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan rumah sakit kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Tunjangan sering juga disebut sebagai benefit seperti yang dikemukakan oleh Moekijat (2003). Benefit dapat dipandang sebagai sumbangan - sumbangan yang berwujud uang kepada pegawai, misalnya pembayaran khusus kepada pegawai yang sakit, asuransi, perawatan rumah sakit, pension dan sebagainya. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara tunjangan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

### 4. Reward

*Reward* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2010), penghargaan (*reward*) merupakan balasan jasa yang diberikan instansi pada tenaga kerja, penghargaan bukan sekedar hak dan kewajiban tetapi yang terpenting adalah daya dorong dan semangat untuk bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara reward dengan kepuasan kerja dengan nilai  $p = 0,006$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jimmy (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh reward pada kepuasan kerja perawat dan membuktikan bahwa RS Ortopedi Prof DR R Soeharso Surakarta telah memberikan *reward* sesuai dengan kinerja perawat yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat.

### 5. Punishment

*Punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran. Pemberian *punishment* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional oleh karena itu pihak rumah sakit harus memiliki mekanisme *punishment* yang jelas. Mekanisme proses pemberian *punishment* melibatkan beberapa variabel seperti motivasi, kinerja, kepuasan, keadilan dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat namun tidak signifikan.

### 6. Remunerasi

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil analisis jalur didapatkan hasil bahwa sistem remunerasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari pada 0,05. Sistem remunerasi dalam praktiknya menempati posisi sebagai imbalan yang diharapkan dapat menjadi pemicu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja diperoleh setelah adanya pemberian remunerasi. Sensitifitas penilaian kepuasan dapat terlihat ketika proses remunerasi yang berjalan memiliki kekurangan dalam kurang sempurnanya sosialisasi, perhitungan dan pendistribusian menjadikan sebagian besar perawat mengharapkan dan menilai agar evaluasi serta penyempurnaan sistem remunerasi dapat segera terlaksana.

### 7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan

kombinasi antara keduanya (Malayu S.P. Hasibuan, 2006).

Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Perera, Khatibi, dan Navartana (2014) di Srilanka yang menunjukkan adanya pengaruh positif atas variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya bonus yang diberikan rumah sakit selain gaji pokok, seperti adanya remunerasi dan reward. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

Hal ini sejalan dengan penelitian Suryanto (2011) dimana ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja. Kemudian penelitian Yustina (2011) hasilnya menyatakan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Pengaruh langsung (X1) terhadap (Y1) sebesar 0,089 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,077 > dari 0,05, pengaruh langsung (X2) terhadap (Y1) sebesar -0,040 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,250 > dari 0,05, pengaruh langsung (X3) terhadap (Y1) sebesar 0,080 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,029 < dari 0,05. Pengaruh langsung (X4) terhadap (Y1) sebesar 0,061 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,006 < dari 0,05. Pengaruh langsung (X5) terhadap (Y1) sebesar 0,066 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,101 < dari 0,05. Pengaruh langsung (X6) terhadap (Y1) sebesar 0,153 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,011 < 0,05.

Pengaruh tidak langsung (X1) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar 0,030 < pengaruh langsung (X1) terhadap (Y2) sebesar 0,089

dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,992 > dari 0,05, pengaruh tidak langsung (X2) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar -0,013 < pengaruh langsung (X2) terhadap (Y2) sebesar -0,040 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,273 > dari 0,05, pengaruh tidak langsung (X3) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar -0,027 < pengaruh langsung (X3) terhadap (Y2) sebesar 0,080 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,117 > dari 0,05. Pengaruh tidak langsung (X4) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar 0,061 < pengaruh langsung (X4) terhadap (Y2) sebesar 0,181 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,028 < dari 0,05. Pengaruh tidak langsung (X5) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar -0,022 < pengaruh langsung (X5) terhadap (Y2) sebesar 0,066 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,293 < dari 0,05. Pengaruh tidak langsung (X6) terhadap (Y2) melalui (Y1) sebesar 0,051 < pengaruh langsung (X6) terhadap (Y2) sebesar 0,153 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,079 > 0,05.

Kepuasan kerja (Y1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 0,338 > pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 0 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0 < 0,05.

Penelitian ini merekomendasikan agar sebaiknya pimpinan rumah sakit memberikan insentif, tunjangan, remunerasi, reward yang memadai untuk perawat serta memberikan penghargaan atas prestasi mereka guna meningkatkan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar

## Daftar Pustaka

Arifah Yuniati. (2016). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai Rsud Pandan Arang Boyolali*. Naskah Publikasi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dian Kristianto. (2011). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen Organisasional*

- sebagai variabel Intervening (studi pada rsud tugurejo semarang). *Jurnal bisnis strategi* l vol. 20 no. 2 desember 2011
- Garry Surya. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. *Agora* Vol. 5, No. 3, (2017)
- Hajar Nur Aswad. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar*. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016
- Handoko, Hany. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF: Jogjakarta.
- Hairiyah. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT nutricia indonesia sejahtera*. Vol. 5 Oktober 2013 Bandung, 8-9 Oktober 2013 ISSN: 1858-2559
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/ Menkes/ SK/ III/ 2002 tentang Pedoman penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit daerah.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke- 10. Penerbit Andi: Jogjakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama: Bandung.
- Mathias, Robert L. (2006). *Organization Behavior*, 8<sup>th</sup> Ed. New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Medley F, LaRochelle D. *Transformational leadership and job satisfaction*. *Nursing Management*. 1995;26 (9).
- Mohammad S, Al-Zeaud H, Batayneh A. (2011). *The relationship between transformational leadership and employees' satisfaction at Jordanian Private Hospitals*. *Journal of Business and Economics Horizon*. 5(2):35-46.
- Muchlas, Makmuri. (2008). *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press: Jogjakarta.
- M.Hadi, dkk. (2013). *Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat Di rumah sakit tingkat III 16.06.01 Ambon*. *Jurnal AKK*, Vol 2 No 1, Januari 2013, hal 18-26
- Ndraha, Taliziduhu. (2002). *Pengantar Teori : Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nurdin R, Darmawangsa. (2011). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Terhadap Kinerja Petugas Di RSUD Pandan" Tesis Universitas Hasanuddin.
- Panjaitan H. (2010). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Paramedis dan Hubungannya dengan Mutu Pelayanan di RSUD Pasuruan". *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol 20 (diakses tanggal 20 Juni 2018).
- Schalkwyk SV, Du Toit DH, Bothma AS, Rothmann S. (2010). Job insecurity, leadership empowerment behavior, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. *SA Journal of Human Resource Management*, 8 (1):1-7.
- Siagian, Sondang. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.



Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.

Sims JP, Sabrina S. (2007). "Leadership and Teamwork: The Effects of Leadership and Job Satisfaction on Team Citizenship". *IJLS*, Vol 2(3), pp. 171-193 (diakses tanggal 20 Juni 2018).

Slamet, Toyib A, Hadiwidjojo D, Troena EA (2013). "The Influence of Situational Leadership on Job Satisfaction and Job Performance (A Study on Trans Jakarta Bus way as Transportation Service in DKI Jakarta)". *GARJ*, Vol. 2(2) pp. 105-113 (diakses tanggal 20 Juni 2018).

Sunyoto D, Burhanuddin. (2011). *Perilaku Organisasi*. Penerbit CAPS:Jogjakarta.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana: Jakarta.

Syahrul Ramadhan. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat RumahSakit Islam Dinoyo Malang)*. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, Vol. 1 No. 2, Agustus 2015

Wardhani MK. (2012). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bpr Mranggen Mitrapersada". Tesis tidak dipublikasikan, Universitas Diponegoro Semarang.