

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 2, 2024, Halaman 18-27
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10702568)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10702568>

Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit: Literature Review

Lina Setiawati^{1*}, Syifa'ul Lailiyah²

¹Prodi S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Kedokteran, dan Ilmu Alam,
Universitas Airlangga

²Center of Excellence for Patient Safety and Quality, Universitas Airlangga
email: [*lina.setiawati-2020@fkm.unair.ac.id](mailto:lina.setiawati-2020@fkm.unair.ac.id)

Abstrak

Rumah sakit sebagai institusi kesehatan kompleks memiliki tantangan unik dalam mengelola kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi dan motivasi kerja, menjadi perhatian penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas rumah sakit. **Tujuan:** menganalisis peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit. **Metode:** literature review dengan pengumpulan data menggunakan data base google scholar. Rentang tahun artikel yaitu 2018-2023 yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan penulis. **Hasil:** Kompensasi dan motivasi kerja berperan penting dalam kinerja pegawai rumah sakit. Hubungan positif dan signifikan terbukti antara keduanya, meskipun dapat dipengaruhi oleh faktor mediasi seperti kepuasan kerja. Namun, ketidaksejajaran dan ketidakadilan kompensasi bisa mengakibatkan hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. **Kesimpulan:** Pada keseluruhan penelitian literatur ini, temuan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit. Oleh karena itu, perlu memperhatikan faktor-faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit dalam merancang program kompensasi dan strategi motivasi kerja yang efektif.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Rumah Sakit*

Article Info

Received date: 20 Januari 2024

Revised date: 30 Januari 2024

Accepted date: 15 Februari 2024

PENDAHULUAN

Rumah sakit didefinisikan sebagai suatu institusi yang memiliki akomodasi yang memadai dan personel yang berkualitas dan berpengalaman untuk memberikan layanan yang bersifat kuratif, restoratif dan preventif dengan kualitas setinggi mungkin kepada semua orang tanpa memandang ras, warna kulit, kepercayaan atau status ekonomi (Sharma and Goyal, 2017). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 tahun 2019 mengenai Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, rumah sakit didefinisikan sebagai suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan perawatan komprehensif bagi individu melalui penyediaan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tujuan utama di dalam industri pelayanan kesehatan adalah meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam mencapai tujuan tersebut, kinerja pegawai rumah sakit memiliki peranan yang sangat penting. Pelayanan kepada pasien dapat terlaksana dengan baik apabila pihak penyelenggara pelayanan rumah sakit memperhatikan sumber daya pendukung kinerja rumah sakit (Nursaid *et al.*, 2020).

Evaluasi prestasi kerja pegawai perlu dilakukan secara berkala sebagai bagian dari upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi, karena kinerja pegawai adalah salah satu faktor kunci dalam menilai performa keseluruhan organisasi (Sardjana *et al.*, 2019). Sumber daya manusia dianggap sebagai tulang punggung organisasi mana pun dan memainkan peran penting bagi keberhasilan organisasi mana pun. Rumah sakit seperti organisasi lain yang tidak dapat bekerja tanpa kinerja sumber daya manusia yang efektif (Mohammad and Wang, 2019). Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya, suatu rumah sakit dapat menempuh beberapa cara yaitu menerapkan kompensasi, dan motivasi kerja. Dalam lingkungan kerja yang kompleks dan tuntutan

yang tinggi, faktor-faktor seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi merujuk pada seluruh nilai yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik dalam bentuk uang maupun manfaat non-uang (Dr. Pradip Kumar Das, 2021). Kompensasi lebih dari gaji yang dibayarkan secara teratur kepada karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong motivasi dan kinerja pegawai rumah sakit. Pegawai yang merasa dihargai dan diberikan imbalan yang sesuai akan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara tingkat kompensasi dan kinerja pegawai (Nurhidayad and Purba, 2019). Kinerja yang lebih baik dapat tercapai melalui pemberian kompensasi yang adil, yang secara optimal mendukung tugas pokok pegawai dan berkontribusi pada pencapaian target perusahaan dengan kualitas terbaik.

Pentingnya kompensasi tidak hanya berdampak pada karyawan, tetapi juga memiliki signifikansi besar bagi organisasi. Bagi sudut pandang organisasi, dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan retensi karyawan, serta membantu menarik dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas. Organisasi selalu berupaya memastikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka agar mereka dapat memberikan usaha maksimal bagi organisasi (Darmawan, 2016) dalam (Putra and Mardikaningsih, 2021). Organisasi menggunakan sistem manajemen kompensasi dengan tujuan menarik, memotivasi, memenuhi kebutuhan, dan mempertahankan karyawan, serta untuk memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi optimal dan meningkatkan efisiensi (Putra and Mardikaningsih, 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan rekan-rekannya pada tahun 2018, ada dua tipe kompensasi yang bisa diberikan kepada karyawan, yakni kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial melibatkan elemen seperti gaji pokok, upah, bonus, komisi, dan sejenisnya. Di sisi lain, kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk seperti program perlindungan, penggantian waktu istirahat, layanan dan penghargaan, apresiasi dari atasan dan rekan kerja, peluang promosi dan perkembangan di masa depan, serta perasaan positif terkait pengakuan verbal, pujian, rekomendasi, dan kemungkinan kompensasi finansial yang berkaitan dengan kinerja di kemudian hari (Darmawan *et al*, 2018).

Selain kompensasi, motivasi kerja juga memainkan peran yang penting dalam kinerja pegawai rumah sakit. Motivasi adalah dorongan internal yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu (Farida *et al*, 2022). Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah masalah utama dalam penelitian manajemen, organisasi, psikologi dan perilaku, serta dikenal memiliki pengaruh yang signifikan di tempat kerja (Fallatah and Syed, 2017). Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, inisiatif, dan komitmen pegawai terhadap tugas mereka. Di sisi lain, motivasi kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, seperti kurangnya inisiatif, penurunan kualitas pelayanan, dan tingkat kehadiran yang rendah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi sangat penting untuk keseluruhan kinerja, pengembangan, dan pertumbuhan organisasi dan karyawan ((Grammatikopoulos *et al.*, 2013); (Van Iddekinge *et al.*, 2018); (Lencho, 2020)).

Motivasi memiliki peranan yang signifikan dalam konteks manajerial, sebab manajer harus berkolaborasi dengan orang lain dan memengaruhi mereka (Ainanur; Tirtayasa, 2018). Motivasi mencakup dorongan eksternal dan internal yang mendorong seseorang menjalankan tugas dengan kesadaran dan semangat demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Walaupun budaya organisasi yang positif dan keahlian yang tepat sudah ada, karyawan tetap tidak akan mencapai kinerja optimal jika kurangnya motivasi dalam diri mereka di lingkungan perusahaan tersebut (Ainanur; Tirtayasa, 2018). Motivasi sangat penting bagi karyawan rumah sakit karena lingkungan kerja mereka memiliki dampak langsung pada kesehatan dan keselamatan pasien. Motivasi bagi karyawan rumah sakit meliputi peningkatan kinerja dalam memberikan perawatan medis dan pelayanan kepada pasien, peningkatan kolaborasi antara tim medis dan staf pendukung, meningkatkan kualitas pelayanan dan pengalaman pasien, serta membantu mempertahankan staf yang berkualitas dan terlibat secara aktif dalam peran mereka dalam lingkungan rumah sakit.

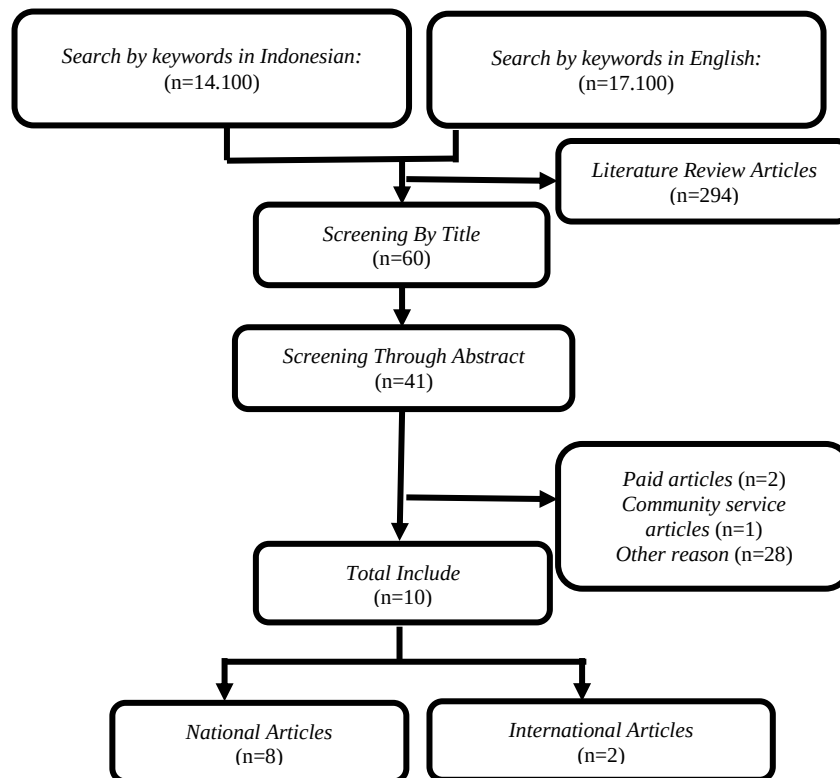
Peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit masih merupakan topik yang memerlukan tinjauan lebih mendalam. Dalam penelitian literatur yang dilakukan ini, penulis

akan melakukan tinjauan terhadap studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya mengenai peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Tujuan dari penelitian literatur ini adalah untuk menganalisis peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah *literature review*. Pengumpulan data dilakukan melalui sumber basis data yaitu *Google Scholar*. Kata kunci yang digunakan terdiri dari dua bahasa. Kata kunci dalam Bahasa Indonesia yaitu (((“kompensasi”) OR (“motivasi kerja”)) AND (“kinerja pegawai rumah sakit”)). Sedangkan kata kunci dalam Bahasa Inggris yaitu (((“compensation”) OR (“work motivation”)) AND (“hospital employee performance”)).

Penulis menentukan artikel yang akan dipilih berdasarkan standar inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi yaitu artikel membahas mengenai peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit; artikel dibatasi selama lima tahun terakhir (2018-2023); artikel yang digunakan berupa artikel *original*, *full text*, berbahasa Indonesia serta merupakan penelitian kuantitatif dan/atau kualitatif. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu artikel merupakan *literatur review* dan pengabdian masyarakat. Ekstraksi dan identifikasi data dijelaskan pada Gambar 1:



Gambar 1. Diagram Ekstraksi dan Identifikasi Artikel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Gambar 1 pada diagram prisma didapatkan sebanyak 60 artikel yang sesuai dengan judul. Peneliti men-skrining artikel dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sehingga didapatkan temuan akhir sebanyak 8 artikel Bahasa Indonesia (nasional) dan 2 artikel Bahasa Inggris (internasional). Berikut adalah tabel karakteristik penelitian dalam tinjauan pustaka:

Tabel 1. Karakteristik Studi

No	Kriteria	Jumlah Artikel
1.	Metode Penelitian	
a.	Metode Kuantitatif	10
b.	Metode Kualitatif	0

	c. Metode Campuran	0
2.	Sampel	
	a. Data-data	0
	b. Pegawai Rumah Sakit	10
3.	Tahun Terbit	
	a. 2018	1
	b. 2019	1
	c. 2020	3
	d. 2021	2
	e. 2022	2
	f. 2023	1
4.	Jenis Jurnal	
	a. Nasional	8
	b. Internasional	2

Sumber: Hasil penyaringan artikel penelitian

Berdasarkan Tabel 1, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menganalisis sepuluh artikel. Sepuluh artikel tersebut menggunakan pegawai rumah sakit sebagai sampel penelitian. Tahun terbit artikel dari tahun 2018-2023, sebanyak masing-masing 1 artikel dari tahun 2018, 2019, dan 2023, masing-masing 2 artikel dari tahun 2021 dan 2022, dan 3 artikel dari tahun 2020.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Penelitian

Penulis (Tahun)	Desain Studi	Sampel	Tempat	Hasil
Hernita Eka Talashina dan Ngatno (2020)	<i>Explanatory Research</i>	177 perawat	Rumah Sakit Telogorejo Semarang	- Kompensasi memiliki dampak yang cukup besar pada tingkat kepuasan kerja perawat di RS Telogorejo sebesar 27,9%. - Motivasi kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Telogorejo sebesar 32,4%. - Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja RS Telogorejo sebesar 47,8%. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja.
Dewi Sartika (2018)	Deskriptif Analisis	94 perawat	Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada, Tangerang Selatan	- Kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Bhineka Bakti Husada sebesar 3,9%. - Motivasi juga memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Bhineka Bakti Husada sebesar 5,8%.

Nia Franata, Rapael Ginting, dan Santy Deasy (2019)	Cross-Sectional	73 perawat	Rumah Sakit Wilayah Petisah Hulu Medan	• Hubungan antara kompensasi dan kinerja perawat di Rumah Sakit Wilayah Petisah Hulu Medan bersifat positif dan signifikan sebesar 65,3%. • Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja perawat di Rumah Sakit Wilayah Petisah Hulu Medan sebesar 83,6%.
Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, dan Aryati Arfah (2023)	Deskriptif Analisis	47 pegawai selain dokter (perawat, satpam, divisi-divisi bagian dan sebagainya)	Rumah Sakit Mutiara Sorong	• Terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS Mutiara Sorong sebesar 31,1%. • Motivasi juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Mutiara Sorong sebesar 41,0%.
Novi Nazilah, Misnaniarti, dan Yuanita Windusari (2020)	Cross-Sectional	43 perawat	Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin Kabupaten Banyuasin	• Hubungan antara kompensasi dan kinerja perawat di RSUD Sungai Lilin sangat signifikan, mencapai 91,3%. • Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat di RSUD Sungai Lilin, dengan persentase sebesar 92,3%.
Murniadi (2020)	Deskriptif	110 pegawai Instalasi Farmasi	Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan	• Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSU Pusat Fatmawati sebesar 93%. • Motivasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSU Pusat Fatmawati sebesar 88,9%.
Rizkan Abqa dan Azhari (2022)	Ekplanatori	213 pegawai	Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon Kabupaten Aceh Tengah	• Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap usaha peningkatan kinerja pegawai di RSUD Datu Beru Takengon sebesar 9,10%. • Motivasi juga memberikan pengaruh positif terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai di RSUD Datu Beru Takengon sebesar 8,75%.
Zhafira	Descriptive	60 tenaga	Rumah	• Kompensasi menunjukkan

Amriyati Khairunnisa, Syaiful Bahri dan Sjahril Effendy (2021)	<i>and Associative Approach</i>	medis	Sakit Umum Madani Medan	pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Madani Medan sebesar 24,7%. Motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Madani Medan sebesar 31,1%.
Tri Mulyani Kartini dan Etty Zuliawati Zed (2022)	<i>Descriptive Associative Research</i>	67 pegawai	Rumah Sakit Umum Daerah Medirossa 2 Bekasi	- Terdapat dampak negatif dari kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Medirossa 2 Bekasi. - Motivasi kerja menunjukkan pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Medirossa 2 Bekasi.
Adissya Maya Andara (2021)	Deskriptif Analisis	47 karyawan Divisi Rawat Inap	Rumah Sakit Krakatau Medika di Kota Cilegon	- Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Krakatau Medika sebesar 47,3%. - Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Krakatau Medika sebesar 61,3%.

Sumber: Hasil penyaringan artikel penelitian

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit

Dari data yang didapat, terlihat bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai di rumah sakit ((Sartika, 2018); (Franata *et al*, 2019); (Ilham *et al*, 2023); (Nazilah *et al*, 2020); (Muniardi, 2020); (Abqa and Azhari, 2022); (Khairunnisa *et al* 2021); (Andara, 2022)). Pemberian kompensasi yang memadai dan sejalan dengan pencapaian target perusahaan memberikan dorongan dan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan menganggap bahwa imbalan yang mereka peroleh sejalan dengan kontribusi dan pencapaian yang mereka hasilkan, itu memberikan motivasi yang mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang memadai menjadi bentuk apresiasi terhadap upaya dan hasil kerja pegawai, dan ini dapat memicu motivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan memiliki target pencapaian yang jelas dan mendapatkan imbalan yang sesuai, pegawai akan merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih fokus, disiplin, dan bersemangat demi mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, kompensasi yang memadai dan sejalan dengan pencapaian target perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai rumah sakit.

Tetapi dalam beberapa situasi, hubungan positif dan berarti antara kompensasi dan kinerja pegawai dapat bergantung pada variabel perantara atau mediator. Dari sepuluh artikel yang diteliti, satu artikel menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai di rumah sakit (Talashina and Ngatno, 2020). Dalam situasi tersebut, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediator yang memengaruhi hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Variabel mediasi ini memiliki peran penting dalam menjelaskan bagaimana kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui mekanisme kepuasan kerja. Dengan menggunakan variabel mediasi, studi

dapat mengungkapkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak hanya melalui jalur langsung, tetapi juga melibatkan variabel mediasi. Penggunaan variabel mediasi memungkinkan peneliti untuk mendalami memahami mekanisme yang terlibat antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan dalam konteks penelitian tersebut.

Selain berhubungan positif, didapatkan hasil lain dari salah satu artikel yang di *review*. Dari 10 artikel yang telah dianalisis, satu artikel menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak negatif pada kinerja pegawai di rumah sakit (Kartini and Zed, 2022). Pengaruh negatif ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kompensasi yang diberikan dan harapan serta kebutuhan pegawai. Ketika kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kekecewaan yang berpotensi mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Misalnya, jika tingkat kompensasi tidak memadai dibandingkan dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai, hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Selain itu, faktor-faktor lain seperti ketidakadilan dalam sistem kompensasi, kurangnya transparansi dalam pengelolaan kompensasi, atau kebijakan yang tidak fleksibel dapat memberikan dampak negatif pada kinerja pegawai. Ketidakadilan dalam distribusi kompensasi, misalnya, dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap keadilan dan penghargaan yang mereka terima, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit

Di samping kompensasi, motivasi kerja juga memegang peran krusial dalam memengaruhi kinerja pegawai rumah sakit. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai di rumah sakit ((Sartika, 2018); (Franata *et al*, 2019); (Ilham *et al*, 2023); (Nazilah *et al*, 2020); (Muniardi, 2020); (Abqa and Azhari, 2022); (Khairunnisa *et al* 2021); (Andara, 2022); (Kartini and Zed, 2022).). Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi pada pegawai rumah sakit dapat mencakup faktor-faktor seperti dorongan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, semangat dalam mencapai tujuan organisasi, rasa tanggung jawab terhadap pasien dan perawatan mereka, serta keinginan untuk terus belajar dan berkembang dalam profesi medis. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki fokus yang kuat, dedikasi yang tinggi, dan kemauan untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka.

Motivasi yang tinggi juga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan di rumah sakit. Pegawai yang memiliki motivasi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, inisiatif, dan upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Mereka juga lebih mungkin menghadapi tantangan dengan sikap yang positif, mencari solusi, dan mengambil tanggung jawab penuh atas tugas yang mereka emban. Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat berdampak positif pada komunikasi dan kerja sama antar pegawai di rumah sakit. Pegawai yang termotivasi umumnya aktif berkontribusi dalam kerja tim, berbagi pengetahuan, dan memberikan dukungan satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja yang tinggi dan keinginan untuk mencapai kesuksesan tim dapat meningkatkan kolaborasi, efektivitas tim, dan akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan rumah sakit.

Sama seperti kompensasi dalam keadaan tertentu, motivasi kerja memerlukan variabel mediasi. Salah satu artikel yang telah ditinjau juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di rumah sakit (Talashina and Ngatno, 2020). Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memainkan peran penting dalam hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai rumah sakit. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih efektif, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif pada kinerja mereka. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kepuasan pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, pengakuan, kompensasi, kesempatan pengembangan, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka umumnya memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi untuk

mengeksekusi tugas-tugas mereka dengan baik, dan ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit

Terdapat beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan peran kompensasi dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai rumah sakit. Pertama, penting bagi manajemen untuk memperbaiki transparansi dan keadilan dalam sistem kompensasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun kebijakan kompensasi yang jelas dan transparan, serta memastikan bahwa penilaian kinerja dan pemberian insentif didasarkan pada kriteria yang obyektif dan adil. Selain itu, perlu juga diberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan masukan dan umpan balik terkait sistem kompensasi, sehingga mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.

Kedua, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam merancang program motivasi kerja yang efektif. Motivasi intrinsik dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan pengembangan karier, peningkatan tanggung jawab, dan pemberian otonomi kepada pegawai. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif finansial yang menarik, seperti bonus kinerja, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

Ketiga, manajemen juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini meliputi pembangunan budaya kerja yang positif, komunikasi yang terbuka, dan pengakuan atas kontribusi pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, Karyawan akan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas mereka.

Dalam keseluruhan, peningkatan kompensasi dan motivasi kerja dalam rumah sakit membutuhkan pendekatan yang komprehensif. Dengan memperbaiki sistem kompensasi, memperhatikan faktor motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai rumah sakit dapat terwujud.

SIMPULAN

Kompensasi dan motivasi kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit dengan berbagai faktor tertentu. Pemberian kompensasi yang memadai dan adil serta tingkat motivasi kerja yang tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Keberhasilan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memengaruhi positif kinerja pegawai. Kompensasi yang sejalan dengan pencapaian target perusahaan memberikan insentif dan motivasi kepada pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Peran motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.

Hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai rumah sakit dapat dipahami melalui pengaruh faktor-faktor kontekstual yang beragam yang ada di setiap rumah sakit. Oleh karena itu, perlu memperhatikan faktor-faktor kontekstual tersebut dalam merancang program kompensasi dan strategi motivasi kerja yang efektif. Pada keseluruhan penelitian literatur ini, hasil penelitian menegaskan bahwa peran penting kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit.

REFERENSI

- Abqa, R. and Azhari, A. (2022) 'Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon', *IndOmera*, 3(5), pp. 39–47.
- Ainanur; Tirtayasa, S. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 1–14. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.
- Andara, A. M. (2022) 'The Influence of Work Compensation and Motivation Toward Employee Performance in Krakatau Medika Hospital in Cilegon City', *AMAL INSANI (Indonesian Multidiscipline of Social Journal)*, 2(2), pp. 104–114.

- Darmawan *et al.* (2018) 'Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia', *Metromedia*, Surabaya.
- Dr. Pradip Kumar Das, D. M. C. M. R. T. (2021) *Compensation Management*. Ashok Yakkaldevi. Available at: https://books.google.co.id/books?id=tVg_EAAAQBAJ.
- Fallatah, R. H. M. and Syed, J. (2017) *Employee Motivation in Saudi Arabia: An Investigation into the Higher Education Sector*. Springer International Publishing. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=LfVADwAAQBAJ>.
- Farida *et al.* (2022) 'The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang', *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), pp. 163–175.
- Franata *et al.* (2019) 'Hubungan Motivasi dan Kompensasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit X Medan Tahun 2019', *Jurnal Keperawatan dan Fisioterapi (JKF)*, 2(1), pp. 35–41.
- Grammatikopoulos, I. A. *et al.* (2013) 'Job motivation factors and performance incentives as efficient management tools: A study among mental health professionals.', *Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes*, 30(1).
- Van Iddekinge, C. H. *et al.* (2018) 'A meta-analysis of the interactive, additive, and relative effects of cognitive ability and motivation on performance', *Journal of Management*, 44(1), pp. 249–279.
- Ilham *et al.* (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong', *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(1), pp. 48–64.
- Kartini, T. M. and Zed, E. Z. (2022) 'The Effect of Work Motivation, Training and Compensation on The Employee Performance of Medirossa Hospital 2 Bekasi', *International Journal of Economics and Management Research*, 1(1), pp. 53–61.
- Khairunnisa *et al.* (2021) 'Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital', *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), pp. 10807–10813.
- Lencho, D. M. (2020) 'Effect of employee motivation on job performance: in case of fche general hospital', *International Journal of Commerce and Finance*, 6(1), pp. 81–101.
- Mohammad, A. L. I. and Wang, Q. U. N. (2019) 'Factors contributing job satisfaction and job performance of nurses in the healthcare industry', *International Journal of Humanities and Social Development Research*, 3, pp. 7–23.
- Muniardi, M. (2020) 'Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan', *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), pp. 74–79.
- Nazilah *et al.* (2020) 'Analisa Hubungan Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin', *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 7(1), pp. 47–53.
- Nurhidayad, M. and Purba, C. B. (2019) 'The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima', *International Journal of Scientific and Technology Research*, 4(12), pp. 606–613.
- Nursaid, N. *et al.* (2020) 'Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees', *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 7, pp. 10–21070.
- Putra, A. R. and Mardikaningsih, R. (2021) 'Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi', *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), p. 44. doi: 10.29040/jie.v6i1.3738.
- Sardjana *et al.* (2019) 'The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance', *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), pp. 136–150.
- Sartika, D. (2018) 'Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan', *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), pp. 88–96.
- Sharma, D. K. and Goyal, R. C. (2017) *Hospital Administration and Human Resource Management*. Prentice Hall India Pvt., Limited. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=tfg8DwAAQBAJ>.

Talashina, H. E. and Ngatno, N. (2020) 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang)', *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), pp. 275–287.