



PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT HELSA CIPUTAT TANGERANG SELATAN

THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON NURSE PERFORMANCE AT HELSA CIPUTAT HOSPITAL, SOUTH TANGERANG

Ninuk Hastuti¹, Indri Indirasari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: ninukhastuti14@gmail.com^{1*}, dosen02358@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 14-08-2025

Revised : 16-08-2025

Accepted : 18-08-2025

Published : 20-08-2025

Abstract

This research aims to determine the effect of Compensation on Nurse Performance, to determine the effect of Motivation on Nurse Performance, and to determine the effect of Compensation and Motivation on Nurse Performance at Helsa Ciputat Hospital. The research methodology used is quantitative method. The sample used in this study was 48 respondents. The analysis methods used are simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination, partial test (t-test) and simultaneous test (F-test). The results showed that: 1) Compensation has a positive and significant effect on Nurse Performance at Helsa Ciputat Hospital, as evidenced by the t-count value of 19.535 > t-table value of 2.013, with a significance of 0.000 < 0.05. 2) Motivation has a positive and significant effect on Nurse Performance at Helsa Ciputat Hospital, as evidenced by the t-count value of 13.035 > t-table value of 2.013, with a significance of 0.000 < 0.05. And 3) Compensation and Motivation have a positive and significant effect on Nurse Performance at Helsa Ciputat Hospital, as evidenced by the F-count value of 189.956 > F-table value of 3.20, with a significance of 0.000 < 0.05

Keywords: Compensation, Motivation, and Nurse Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat, untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat, dan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat. Metodologi penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 48 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat dibuktikan dengan nilai thitung 19,535 > nilai t table 2,013. dengan signifikan 0,000 < 0,05. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat dibuktikan dengan nilai thitung 13,035 > nilai t table 2,013. dengan signifikan 0,000 < 0,05. dan 3) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat dibuktikan dengan nilai fhitung 189,956 > nilai ftable 3,20. dengan signifikan 0,000 < 0,05

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Perawat.

PENDAHULUAN

Dalam hal ini kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan terkait dengan segala tindakan yang dilakukan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum, aturan serta norma dan etika yang berlaku. Kinerja perawat yang optimal merupakan



faktor kunci dalam menjamin kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien. Oleh karena itu, untuk dapat mengikuti perkembangan dan mencapai tujuan rumah sakit, maka kinerja perawat harus selalu diperhatikan, dikelola, dan ditingkatkan menjadi lebih baik agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Terdapat berbagai cara dalam meningkatkan kinerja perawat salah satunya adalah dengan menerapkan motivasi kerja melalui standar kerja yang dapat mengikat para perawat agar bersedia bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan

Untuk itu penulis mengadakan sebuah penelitian pada perawat RS Helsa Ciputat. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal. Rumah sakit membutuhkan perawat yang mempunyai kinerja yang baik. Pada saat yang sama, perawat memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Penilaian Kriteria Kinerja Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat

<i>Range penilaian Kinerja Perawat</i>	
0,90 – 0,100	Sangat Kuat
0,78 – 0,89	Kuat
0,50 – 0,77	Cukup
0,00 – 0,49	Sangat Rendah

Sumber : Data dari Rumah Sakit Ciputat 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dari hasil pencapaian penilaian kinerja, target pencapaian kinerja perawat sesuai dengan yang di atur oleh perusahaan adalah dengan nilai 0,90-0,100 yaitu penilaian sangat baik (mencapai target). Yang saat ini target tersebut belum tercapai karna bedasarkan tabel 1.1 yaitu rekapitulasi karyawan berdasarkan pencapaian penilaian kinerja bahwa pada salah satu upaya Rumah Sakit dalam mempertahankan kinerja perawat adalah dengan cara memberikan motivasi untuk lebih bisa bekerja dengan semaksimal mungkin. Tentunya hal ini perlu mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan dan pihak Rumah Sakit, jika performa perawat terus mengalami penurunan maka akan mengganggu aktivitas didalam pelayanan dirumah sakit dan hal ini akan berdampak negatif terhadap Rumah Sakit Helsa Ciputat yang dimana penilaian tersebut masih berkategori baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 2 Penilaian Prasurvei Kinerja Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat

No	Penilaian Kinerja	Standar	2020	2021	2022	2023	2024	Total Rata-rata Penilaian	Kategori
1	Hasil kerja	100%	92%	88%	84%	79%	76%	84% atau 0,84	Sangat Kuat
2	Pengetahuan pekerjaan	100%	89%	85%	80%	79%	78%	82% atau 0,82	Sangat Kuat
3	Inisiatif	100%	80%	79%	77%	76%	75%	77% atau 0,77	Kuat
4	Hubungan kerja antar karyawan	100%	95%	94%	93%	88%	84%	91% atau 0,91	Sangat Kuat
5	Ketepatan waktu	100%	86%	82%	85%	81%	75%	82% atau 0,82	Kuat

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan evaluasi kinerja perawat pada Rumah Sakit Helsa Ciputat masih sangat kurang dari standar atau target yang diharapkan seperti hasil kerja tertinggi pada tahun 2020 sebesar 92% atau 0,92 dan terendah pada tahun 2024 sebesar 76% 0,76 menurut



data diatas hasil kerja setiap tahunnya mengalami penurunan dengan rata-rata keseluruhan sebesar 84% atau 0,84. Untuk pengetahuan pekerjaan tertinggi pada tahun 2020 sebesar 89% atau 0,89 dan terendah pada tahun 2024 sebesar 78% atau 0,78 dari data diatas pengetahuan pekerjaan mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya dengan rata-rata keseluruhan sebesar 82% atau 0,82. Untuk inisiatif tertinggi pada tahun 2020 sebesar 80% atau 0,80 dan terendah pada tahun 2024 sebesar 75% atau 0,75 dari data diatas inisiatif mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya dengan rata-rata keseluruhan sebesar 77% atau 0,77. Untuk hubungan kerja antar karyawan tertinggi pada tahun 2020 sebesar 95% atau 0,95 dan terendah pada tahun 2024 sebesar 84% atau 0,84 dari data diatas ketepatan waktu mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya dengan rata-rata keseluruhan sebesar 91% atau 0,91. Untuk ketepatan waktu tertinggi pada tahun 2020 sebesar 86% atau 0,86 dan terendah pada tahun 2024 sebesar 75% atau 0,75 dari data diatas ketepatan waktu mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya dengan rata-rata keseluruhan sebesar 82% atau 0,82

Tabel 1. 3 Data Prasurvei Pemberian Kompensasi pada Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Proses pembayaran gaji di rumah sakit dilakukan tepat waktu?	5	25	30
2	Pemberian insentif dirasakan adil oleh seluruh karyawan di rumah sakit?	10	20	30
3	Menerima THR setiap tahun dari rumah sakit sudah sesuai?	10	20	30
4	Menerima uang lembur ketika bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan?	4	26	30
5	Merasa fasilitas yang disediakan sesuai dengan standar yang layak untuk karyawan rumah sakit?	14	16	30

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 1.3 setelah penulis melakukan observasi, 30 responden setuju bahwa pembayaran gaji yang tepat waktu sangat penting untuk memastikan kesejahteraan *financial* perawat, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Jika gaji tidak dibayar tepat waktu, ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi. Dengan begitu juga ketidakadilan dalam pemberian insentif dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama jika 20 responden merasa bahwa insentif diberikan tidak merata atau tidak berdasarkan kinerja yang objektif. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sistem insentif yang diterapkan jelas, adil, dan dirasakan adil oleh seluruh perawat. Karna dari 10 responden yang setuju bahwa pemberian THR yang sudah sesuai dan tepat waktu menunjukkan perhatian rumah sakit terhadap kesejahteraan perawat terutama dalam momen-momen penting. Jika perawat menerima THR secara konsisten, mereka akan merasa dihargai dan lebih puas bekerja di rumah sakit. Namun dengan pemberian uang lembur yang tidak sesuai dan merata 26 responden merasa bahwa penerimaan uang lemburan adalah hak bagi seluruh perawat yang bekerja lebih lama dari jam yang ditetapkan dan merupakan bagian penting dari sistem kompensasi. Jika rumah sakit tidak memberikan kompensasi yang sesuai atau tidak jelas aturan tentang uang lembur, hal ini bisa menurunkan semangat perawat untuk bekerja lembur dan bahkan menyebabkan ketidakpuasan. Serta hampir 14 responden setuju bahwa fasilitas yang ada di rumah sakit dapat memadai dan layak meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi stres, dan menjaga kesejahteraan fisik serta mental perawat



Tabel 1. 4 Data Hasil Wawancara Prasurvei Motivasi Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat Tahun 2020-2024

No	Jenis Pemberian Motivasi	2020	2021	2022	2023	2024	Keterangan
1	Gaji	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Cukup
2	BPJS dan Asuransi	Belum ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Baik
3	Uang makan dan Transportasi	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Cukup
4	Tunjangan Hari Raya	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Cukup
5	Reward	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Cukup
6	Uang Lembur	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Kurang

Sumber : Data dari Rumah Sakit Ciputat 2024

Dapat dilihat pada tabel 1.4 diatas, hasil dari penulis wawancara pada bagian *Human Resource Development* (HRD). Maka pemberian motivasi pada perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat secara langsung terdapat kenaikan Gaji yang diterima setiap tahun nya walaupun masih dibawah UMR Tangerang Selatan. Serta ada BPJS dan asuransi yang baru diterima pada tahun ke-2 masa kerja. Uang makan pun terdapat kenaikan juga yang diberikan setiap tahun nya. Serta ada nya kenaikan uang Transportasi yang selalu disediakan dan diberikan untuk siapapun karyawan maupun perawat yang sedang melaksanakan *home care* maupun bertugas diluar Rumah Sakit seperti hal nya mengirim barang, *hardcopy file*, ataupun kegiatan lain nya. Namun berdasarkan perkembangan ekonomi saat ini yang serba mahal maka hal tersebut dianggap belum sesuai atau masih kurang. Dengan ada nya THR dan *Reward* yang selalu diberikan dengan cara diadakan nya *healthcare* diluar dari Rumah Sakit kepada perawat namun belum sesuai. Serta untuk uang lemburan nya pun masih kurang karna merasa bahwa dengan minimum yang diberikan perjam masih belum sesuai dengan sisa tenaga yang ada sedangkan penerimaan uang lemburan adalah hak bagi seluruh karyawan yang bekerja lebih lama dari jam yang ditetapkan dan merupakan bagian penting untuk pemberian motivasi.

Kajian Pustaka

1. Kompensansi

Menurut Kawiana (2020: 216) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemeberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan,pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manuasia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian

2. Motivasi

Menurut Sinurat (2020: 20) motivasi adalah proses dimana usaha seseorang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan/sasaran sedangkan menurut Sedarmayanti (2021: 154) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif.

3. Kinerja Karyawan

Adhari (2020: 77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2022: 54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat



diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020: 14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021: 16) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme* atau sesuatu yang pasti, aktual dan didasarkan data empiris, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, serta pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik atau berbasis angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- 1. Uji Intrumen
 - a. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Proses pembayaran gaji di rumah sakit dilakukan secara tepat waktu	0,882	0,284	VALID
2	Ada nya perbedaan upah antara staff administrasi , dan divisi lain nya dengan tenaga medis	0,742	0,284	VALID
3	Pemberian insentif dirasakan adil oleh seluruh karyawan rumah sakit	0,850	0,284	VALID
4	Ada nya perbedaan tunjangan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dirumah sakit	0,748	0,284	VALID
5	Ada nya program tunjangan pendidikan atau pelatihan yang disediakan rumah sakit untuk karyawan	0,870	0,284	VALID
6	Menerima THR setiap tahun dari rumah sakit	0,863	0,284	VALID
7	Menerima uang lembur ketika bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan	0,884	0,284	VALID
8	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan standar yang layak untuk karyawan rumah sakit	0,762	0,284	VALID
9	Ada program dana pensiun yang khusus diberikan kepada dokter ataupun perawat dirumah sakit	0,789	0,284	VALID
10	Ada program uang makan dan uang transportasi yang khusus diberikan kepada perawat yang berprestasi atau memiliki kinerja yang baik	0,803	0,284	VALID

Sumber : Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas variabel Pemberian Kompensasi (X_1) memperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2845), dengan ada nya hasil diatas maka dapat dinyatakan seluruh kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang dinyatakan layak dan dapat digunakan digunakan sebagai data penelitian



Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Puas dengan pekerjaan di rumah sakit karna dapat merawat orang lain dan membuat perbedaan dalam kehidupan mereka	0,895	0,284	VALID
2	Rumah sakit telah menjalin kerjasama dengan beberapa institusi kesehatan lain nya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan	0,923	0,284	VALID
3	Memilik kesempatan untuk bisa mengambil peran kepemimpinan dan mengembangkan ketrampilan	0,904	0,284	VALID
4	Memiliki tim manajemen yang mendukung dan memotivasi untuk mencapai tujuan dan kinerja	0,883	0,284	VALID
5	Memiliki kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan	0,907	0,284	VALID
6	Memiliki tanggung jawab untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan disaat ada masalah	0,908	0,284	VALID
7	Memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan memberikan yang terbaik untuk pasien dengan memotivasi diri sendiri dan tim	0,950	0,284	VALID
8	Termotivasi ketika pasien memberikan pujian dan pengakuan atas pelayanan yang diberikann	0,950	0,284	VALID
9	Pengakuan dari atasan sebagai perawat terbaik karna telah memenuhi harapan dan standar yang ditetapkan	0,822	0,284	VALID
10	Pengakuan dari tim membuat termotivasi dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama	0,897	0,284	VALID

Sumber : Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas variabel Motivasi (X_2) memperoleh nilai rhitung $>$ rtabel (0,2845), dengan ada nya hasil diatas maka dapat dinyatakan seluruh kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang dinyatakan layak dan dapat digunakan digunakan sebagai data penelitian

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Kualitas kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pasien di rumah sakit	0,907	0,284	VALID
2	Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan sudah cukup baik	0,857	0,284	VALID
3	Beban kerja saat ini di rumah sakit cukup berat	0,780	0,284	VALID
4	Kuantitas kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam menangani pasien	0,931	0,284	VALID
5	Selalu datang tepat waktu dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki	0,888	0,284	VALID
6	Ketepatan waktu dalam melakukan pemeriksaan dan pengobatan dapat membantu meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam hasil merawat pasien	0,823	0,284	VALID
7	Yakin dengan keputusan pengobatan di rumah sakit ini didasarkan pada bukti ilmiah yang cukup kuat	0,808	0,284	VALID
8	Rumah sakit yang memiliki sistem manajemen yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja	0,908	0,284	VALID
9	Kemandirian dapat membuat keputusan yang tepat dan efektif dalam situasi darurat	0,882	0,284	VALID
10	Kemandirian dalam berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien dapat membantu meningkatkan kepuasan dan ketenangan pasien untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik	0,883	0,284	VALID

Sumber : Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas variabel Kinerja Perawat (Y) memperoleh nilai rhitung $>$ rtabel (0,2845), dengan ada nya hasil diatas maka dapat dinyatakan seluruh kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang dinyatakan layak dan dapat digunakan digunakan sebagai data penelitian



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Pemberian Kompensasi (X1)	0.906	0,600	Reliabel
Motivasi	0.880	0,600	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0.877	0,600	Reliabel

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian SPSS pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pemberian Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂) Dan Kinerja Perawat (Y) dinyatakan reliabel dengan adanya nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600 pada masing-masing variabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	283.401.049
Most Extreme Differences	Absolute	0.117
	Positive	0.117
	Negative	-0.071
Test Statistic		0.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.100 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data diolah SPSS 25 2025

Nilai signifikansi, sebagaimana ditentukan oleh hasil uji pada tabel 4.13 di atas, adalah 0,117, yang lebih tinggi dari 0,05. Distribusi persamaan dalam uji ini diasumsikan normal berdasarkan data yang tersedia saat ini.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Pemberian Kompensasi	0.152	6.573
	Motivasi	0.152	6.573
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat			

Sumber : data diolah SPSS 25 2025



Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai Toleransi variabel Pemberian Kompensasi sebesar 0,152 dan nilai Motivasi sebesar 0,152 yang keduanya kurang dari 1, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pemberian Kompensasi sebesar 6,573 dan nilai Motivasi sebesar 6,573 yang keduanya kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi interferensi multikolinearitas pada model regresi ini.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson (DW-test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.944 ^a	0.892	0.887	289.630	1.474
a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : data diolah SPSS 25 2025

Berdasarkan pada tabel 4.15, dapat diketahui hasil dari uji autokorelasi Durbin Watson yaitu 1,474, yang berarti tidak ada kesimpulan autokorelasi yang positif dan negatif karena berada pada interval 1.100 – 1.550.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.738	0.835		9.268	0
	Pemberian Kompensasi	-0.014	0.052	-0.072	0.273	0.786
	Motivasi	-0.124	0.05	-0.662	2.510	0.016
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : data diolah SPSS 25 2025

Model uji Glejser pada variabel Kompensasi (X_1) menghasilkan nilai signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,786 dan Motivasi menghasilkan nilai signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,016, di mana kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, sesuai dengan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas. Karena heteroskedastisitas tidak mengganggu model regresi pada data ini, maka data ini dapat digunakan sebagai data penelitian

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pemberian Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.142	1.832		3.898	0
	Pemberian Kompensasi	0.766	0.114	0.847	6.748	0
	Motivasi	0.092	0.109	0.106	0.843	0.404
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat						

Sumber : data diolah SPSS 25 2025



- a. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 7,142 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independent (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) maka nilai variable dependen (nilai y) sebesar 7,142
- b. Nilai koefisien regresi variabel Pemberian Kompensasi (X_1) adalah 0,766 bernilai positif sehingga jika Pemberian Kompensasi mengalami kenaikan 1 nilai maka Kinerja Perawat akan meningkat sebesar 0,766
- c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) adalah 0,092 bernilai positif sehingga jika Motivasi mengalami kenaikan 1 nilai maka Kinerja Perawat akan meningkat sebesar 0,092

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.946 ^a	0.894	0.889	2.892
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi				

Sumber : data diolah SPSS 25 2025

Berdasarkan tabel 4.23 di atas maka di dapatkan besarnya kontribusi variabel Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat dan dapat di lihat secara parsial pada hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,894 maka $(KD = R^2) \times 100$ atau $0,894 \times 100\% = 89,4\%$ sehingga dapat di simpulkan pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat sebesar 89,4%

5. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 27 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	0.946 ^a	0.894	0.889	289.179	0.894	189.956	2	45	0

Sumber : data diolah SPSS 25 2025

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi dan kompensasi adalah 0,946. Menurut pedoman nilai interpretasi, nilai korelasi ini berada di antara 0,800 - 1,000, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja perawat.



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28 Hasil Uji t Parsial Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.322	1.814		4.037	0.000
	X1	0.855	0.044	0.945	19.535	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : data diolah SPSS 25 2025

Sesuai dengan tabel 4.28 diatas yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $19,535 >$ nilai t tabel $2,013$. maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat secara signifikan

Tabel 4. 29 Hasil Uji t Parsial Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.429	2.478		4.209	0.000
	X2	0.768	0.059	0.887	13.035	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber : data diolah SPSS 25 2025

Uji t menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $13,035 >$ nilai t tabel sebesar $2,013$, sebagaimana pada tabel 4.29 di atas. Akibatnya, H_{02} ditolak sementara H_{a2} diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak besar terhadap kinerja perawat

Tabel 4. 30 Hasil Uji F Parsial Variabel Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.177.002	2	1.588.501	189.956	0.000 ^b
	Residual	376.311	45	8.362		
	Total	3.553.313	47			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diolah SPSS 25 2025

Tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa f hitung $189,956 >$ nilai f tabel $3,20$ dan nilai signifikansi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja perawat sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perawat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa kesimpulan diantaranya adalah:



1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat yang dimana hasil uji t diperoleh dengan nilai t hitung $19,535 >$ nilai t tabel $2,013$. dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat secara signifikan
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat yang dimana hasil uji t diperoleh dengan nilai t hitung $13,035 >$ nilai t tabel $2,013$. dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat secara signifikan
3. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Perawat di Rumah Sakit Helsa Ciputat yang dimana hasil uji f diperoleh dengan nilai f hitung $189,956 >$ nilai f tabel $3,20$. dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatihah, A. F., & Indirasari, I. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan. *JURNAL ELASTISITAS*, 1(2), 53-63.
- Imanto, T., & Syawaludin, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Enseval Putera Megatrading Cabang Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 119- 126.
- Winata, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Kalyana Mitra Mahardika Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 192- 203.
- Hafidhah, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah KC Kota Blangpidie) (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Widiya Ningsih, W. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) BANGKINANG* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Purnamasari, A. L., Meilianda, R., Kamar, K., & Purno, M. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYATERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e- Journal)*, 12(1), 84-93
- Thania Zizka, Y. (2025). *PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA DI RS MYRIA PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Telaumbanua, S. (2025). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti).
- Pangaribuan, E. D. (2025). *PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT KARANG TENGAH MEDIKA* (Doctoral dissertation, Universitas Satya Negara Indonesia).
- Kusanggraini, M., Hastuti, D., & Kusumah, A. (2025). Pengaruh Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD di RS Awal Bros Sudirman Pekanbaru. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 4(1), 366-377.

Sumber buku :

- Aditama, Y. M. (2020). *Manajemen dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



- Akbar, R. (2021). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widya Karya.
- Ainanur, & Tirtayasa, A. (2020). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Surabaya: Laris Media.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budihardjo, A. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chusminah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Mengelola SDM di Era Globalisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, R. (2020). *Dasar-Dasar Kompensasi*. Bandung: CV. Bina Ilmu.
- Gauzali, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.