

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSJD PROV. KEP BABEL

AVINDO LAY
NURWANTI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta, Indonesia
sir.avindolay@gmail.com, wanti@stietrisakti.ac.id

Received: November 26, 2023; Revised: December 2, 2023; Accepted: December 2, 2023

Abstract: *The purpose of this study was to identify and analyze the influence of work discipline, compensation, motivation as independent variables on employee performance as the dependent variable at RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. The form of research in this research is descriptive statistics and causality with multiple regression analysis method to test the hypothesis. The sampling technique used in this study was saturated sampling and used 55 non-health worker respondents with permanent civil servant status. The data for this study used primary data by distributing questionnaires to employees. The results of this study indicate that work discipline has no influence on the performance of the employees of RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. While compensation and motivation have an influence on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Motivation, Work Discipline*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen di RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Bentuk penelitian dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan kausalitas dengan metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dan menggunakan 55 responden tenaga non kesehatan berstatus karyawan tetap PNS. Data untuk penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sedangkan kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Dalam melayani pasien, rumah sakit mampu dalam memberikan penanganan yang optimal bagi pasien. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga pada suatu perusahaan dalam menjalankan tugas

penting, bagi perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup rumah sakit.

dan tanggung jawab. Oleh karena itu, rumah sakit membutuhkan

Sumber Daya Manusia yang kompeten, berkualitas serta professional agar rumah sakit menjadi sarana kesehatan yang optimal dalam menangani masyarakat.

RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah translokasi dari RSJ Mentok yang didirikan pada 28 Agustus 1949. RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai visi yaitu "Terwujudnya pelayanan kesehatan jiwa yang paripurna, bermutu dan berkeadilan" dan mempunyai misi yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan jiwa, penanggulangan penyalahgunaan narkoba dan kesehatan lainnya dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan jiwa, penanggulangan penyalahgunaan narkoba yang sesuai dengan standar pelayanan serta memiliki tujuan yaitu 1) terwujudnya pelayanan kesehatan jiwa dan non jiwa yang paripurna meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, dan 2) meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit sesuai standart pelayanan.

Hasil wawancara dengan Analis Kepegawaian RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Karyawan di RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga non-kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri dari Tenaga Medis, Tenaga Keperawatan,

Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun dalam [Azmy dan Indahingwati \(2020\)](#) bahwa kinerja adalah definisi dari kata performance, namun ada pula yang mengartikan bahwa performance adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja, sebenarnya kinerja memiliki arti kata yang luas, bukan hanya hasil kerja namun juga termasuk bagaimana proses dari suatu pekerjaan itu berlangsung. Menurut Mangkunegara dalam [Wicaksono et al. \(2021\)](#) kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir dalam [Lestari et al. \(2022\)](#) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang

Tenaga Kefarmasian, Tenaga Kesehatan Masyarakat, Tenaga Gizi, Tenaga Keterampilan Fisik, Tenaga Keteknisian Medis, Psikologis Klinis, serta Terapi Gigi dan Mulut. Tenaga non kesehatan terdiri dari Administrasi. Kinerja pegawai tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan masih dirasa perlu pengawasan dan perhatian dari atasan agar pelayanan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam proses wawancara dengan Kepala Sub-bagian Umum RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung disampaikan bahwa terdapat permasalahan sarana dan prasarana di RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung seperti AC, printer dan komputer yang rusak. Kerusakan alat non medis tersebut menyebabkan pemberian pelayanan oleh tenaga non kesehatan terganggu atau tidak optimal. Dampak dari kekurangan peralatan seperti komputer dan printer memberikan hambatan pada pelayanan seperti melakukan pendaftaran pasien, melakukan rekapan pasien, pencatatan barang, penomoran surat, administrasi kepegawaian dan administrasi keuangan. Hal tersebut menjadikan kinerja tenaga non kesehatan menjadi tidak optimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab serta pemberian pelayanan.

mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Rivai dalam [Ulpah dan Nurwanti \(2019\)](#) kinerja merupakan perilaku nyata yang dilampirkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Hamali dalam [Tsauri dan Tjahyanti \(2022\)](#) bahwa disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang kerap melanggar atau mengacuhkan

peraturan perusahaan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Menurut Davis dalam [Mangkunegara \(2020\)](#) disiplin kerja merupakan sebuah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sutrisno dalam [Azmy dan Indahingwati \(2020\)](#) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan dalam [\(Chyntia dan Tjahyanti 2022\)](#) menyatakan bahwa disiplin Kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

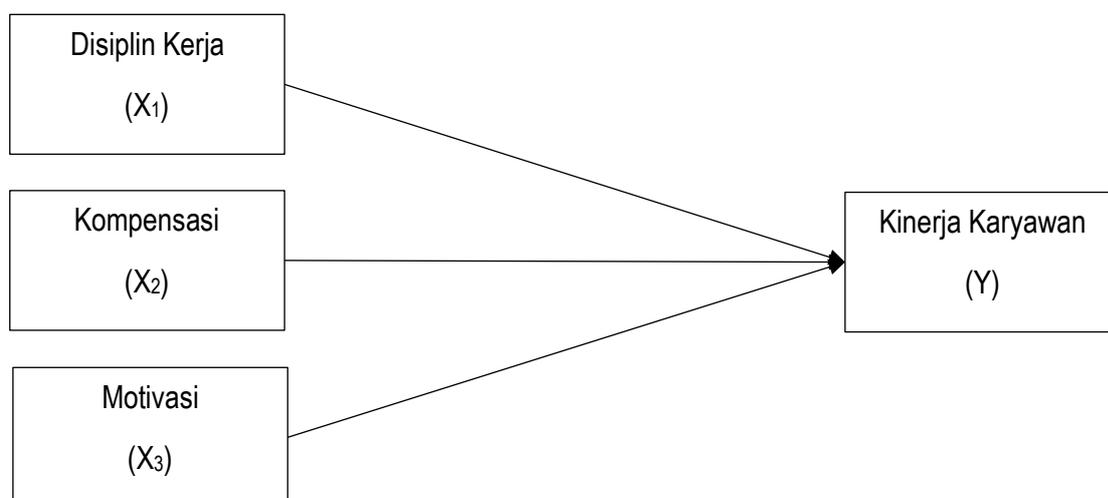
Kompensasi

Menurut [Hasibuan \(2019\)](#) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, diberikan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung. Menurut Singodimedjo dalam [Sutrisno \(2020, 182\)](#) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan

tersebut. Menurut Mangkunegara dalam [Azmy dan Indahingwati \(2020\)](#) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dengan usaha seseorang dalam bekerja.

Motivasi

Menurut Sutrisno dalam [Sumiati dan Purbasari \(2019\)](#) faktor utama dalam pencapaian kinerja seorang karyawan adalah motivasi, tingginya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula hasil kinerja, adapun pengertian motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Handoko dalam [Barima, Arofah, dan Lestari \(2022\)](#) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti dalam [Azmy dan Indahingwati \(2020\)](#) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan upaya tinggi maupun kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Robbins dan Judge dalam [Setio dan Gulo \(2021\)](#) *motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*



Gambar 1. Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut [Azmy dan Indahingwati \(2020\)](#) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Tjahyanti dan Chairunnisa \(2021\)](#) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Siregar et al. \(2022\)](#) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Tampenawas et al. \(2022\)](#) disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha₁: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut [Azmy dan Indahingwati \(2020\)](#) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Purba dan Setiyono \(2020\)](#) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Marlius dan Pebrina \(2022\)](#) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha₂: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut [Azmy dan Indahingwati \(2020\)](#) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. [Razak et al. \(2018\)](#) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Setio dan Gulo \(2021\)](#) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [Chyntia dan Tjahyanti \(2022\)](#) motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha₃: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

METODE PENELITIAN

Metode Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif dan kausalitas. Menurut [Sugiyono \(2021, 206\)](#). Penelitian deskriptif adalah menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan, penelitian kausalitas adalah penelitian yang mempelajari hubungan yang bersifat sebab akibat ([Sugiyono 2021](#)). Objek yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan tetap (PNS) tenaga non kesehatan yang telah bekerja selama 1 tahun di RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel ([Sugiyono 2021](#)).

Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengumpulan Variabel

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang dituju. Skala yang digunakan adalah Skala *Likert* dengan skala 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju, 5=sangat setuju. Penelitian ini menggunakan metode regresi sebagai metode analisis data.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	1. Taat terhadap aturan waktu	Likert
	2. Taat dan patuh terhadap peraturan perusahaan	
	3. Taat terhadap peraturan lainnya	
	4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	
Kompensasi (X2)	1. Tingkat bayaran	Likert
	2. Struktur pembayaran	
	3. Penentuan pembayaran individu	
	4. Metode pembayaran	
	5. Kontrol pembayaran	
Motivasi (X3)	1. Kebutuhan fisik	Likert
	2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	
	3. Kebutuhan sosial	
	4. Kebutuhan akan penghargaan	
	5. Kebutuhan perwujudan diri	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Efektivitas	Likert
	2. Tanggung jawab	
	3. Disiplin	
	4. Inisiatif	

HASIL PENELITIAN

Deskripsi responden sebanyak 55 orang, laki-laki sebanyak 28 atau 50,9% dan perempuan sebanyak 27 atau 49,1%. Responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa terdapat 5 responden yang berumur 21-30 tahun dengan persentase 9,1%, terdapat 16 responden yang berumur 31-40 tahun dengan persentase 29,1%, terdapat 31 responden yang berumur 41-50 tahun dengan persentase

56,4%, terdapat 3 responden yang berumur 51-60 tahun dengan persentase 5,5%.

Responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan terdapat 11 responden dengan latar belakang pendidikan Diploma dengan persentase 20,0%, terdapat 31 responden dengan latar belakang pendidikan S1 dengan persentase 56,4%, terdapat 2 responden dengan latar belakang pendidikan S2

dengan persentase 3,6%, terdapat 1 responden dengan latar belakang pendidikan SD dengan persentase 1,8%, terdapat 10 responden dengan latar belakang pendidikan SMK/SMA/Sederajat dengan persentase 18,2%

Statistik Deskriptif Variabel

Hasil pengolahan data yang dilakukan terdapat nilai rata-rata variabel disiplin kerja (X1)

adalah sebesar 4,58. Nilai rata-rata variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 4,08. Nilai rata-rata variabel motivasi (X3) adalah sebesar 4,06. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,28.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2021). Tabel 2 hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (df=n-(k+1))	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,796	0,2656	Valid
	X1.2	0,821	0,2656	Valid
	X1.3	0,821	0,2656	Valid
	X1.4	0,659	0,2656	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,830	0,2656	Valid
	X2.2	0,788	0,2656	Valid
	X2.3	0,656	0,2656	Valid
	X2.4	0,838	0,2656	Valid
	X2.5	0,730	0,2656	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,774	0,2656	Valid
	X3.2	0,704	0,2656	Valid
	X3.3	0,530	0,2656	Valid
	X3.4	0,811	0,2656	Valid
	X3.5	0,904	0,2656	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,674	0,2656	Valid
	Y.2	0,845	0,2656	Valid
	Y.3	0,770	0,2656	Valid
	Y.4	0,753	0,2656	Valid

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Batas=0,60	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	4	0,772	0,60	Reliable
Kompensasi (X2)	5	0,814	0,60	Reliable
Motivasi (X3)	5	0,806	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	4	0,731	0,60	Reliable

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-----------------	------------------------------

1	0,673	0,453	0,420	1.375
---	-------	-------	-------	-------

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 5. Hasil Uji Goodness of Fit Model (Uji F)

Model	F	Sig
(Constant)	14,055	0,000

Sumber: Olah Data Statistik

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model	T	Sig
(Constant)	1,976	0,054
Disiplin Kerja	1,514	0,136
Kompensasi	2,210	0,032
Motivasi	4,090	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Olah Data Statistik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,673. Hal tersebut berarti korelasi antara variabel independen yakni disiplin kerja, kompensasi dan motivasi dengan variabel dependen yakni kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat karena terletak di antara 0,60 - 0,799.

Menurut [Anderson et al. \(2017\)](#) koefisien determinasi R square adalah "measure of the proportion of the variance of dependent variable about its mean that is explained by the independent, or predictor, variables. Adjusted R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,420 menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel dependen kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) adalah sebesar 42% sedangkan sisanya sebesar 58% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Berdasarkan tabel nilai F hitung sebesar 14,055 dan F tabel diperoleh 2,79 dengan alpha 0,05. Karena nilai F hitung 14,055 > F tabel 2,79, maka dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria fit.

Hipotesis 1, nilai sig untuk variabel disiplin kerja = 0,136 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p-value (sig) > α , sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 gagal ditolak, yang artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Karena nilai t hitung (1,514) < t tabel (2,00575), maka dapat disimpulkan bahwa H0 gagal ditolak, artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hipotesis 2, nilai sig untuk variabel kompensasi = 0,032 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p-value (sig) < α , sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Karena nilai t hitung (2,210) > t tabel (2,00575), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hipotesis 3, sig untuk variabel motivasi = 0,000 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p-value (sig) < α , sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang artinya motivasi memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Karena nilai t hitung (4,090) > t tabel (2,00575), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

PENUTUP

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini: (1) tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, (2) terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. (3) terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Dalam penelitian ini, tentunya terdapat keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu; (1) penelitian tidak mencakup seluruh ruang lingkup karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan hanya berfokus pada Tenaga Non Kesehatan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, (2) objek penelitian berdomisili di Kepulauan Bangka Belitung sehingga kuesioner dilakukan secara online melalui google form dan peneliti tidak dapat menentukan tingkat keseriusan responden saat mengisi kuesioner. (3) Nilai Adjusted R Square masih rendah, yakni 42% sehingga masih terdapat kemungkinan bahwa sisanya yakni 58% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen lain yang lebih bervariasi.

REFERENCES:

- Anderson, Rolph E, Joseph F Hair, William C Black, and Barry J Babin. 2017. *Multivariate Data Analysis (MVDA). Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>.
- Azmy, Danar Alifian, and Asmara Indahingwati. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mustika Citra Rasa." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9 (8): 1–15.
- Barima, Hima, Anastasia Anggarkusuma Arofah, and Endah Lestari. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8 (1): 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.
- Chyntia, and Setia Tjahyanti. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X" 14 (2): 115–26.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dianjurkan untuk penelitian selanjutnya sebagai upaya pembenahan dari keterbatasan dalam penelitian ini yaitu; Bagi perusahaan: (1) RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kompensasi yang sesuai dan adil kepada semua karyawan tenaga non kesehatan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran, (2) RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan tenaga non kesehatan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Bagi penelitian selanjutnya: (1) penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan menggunakan lingkup yang berbeda, (2) penelitian selanjutnya diharapkan menyebarkan kuesioner secara langsung sehingga tingkat keseriusan responden lebih akurat dan relevan, (3) penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen seperti lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan ataupun kompetensi agar hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen lebih kuat.

- Diponegoro.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Lestari, Deffy, Edy Hartono, and Sandi Nasrudin Wibowo. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 5 (1): 1–15.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marlius, Doni, and Ilin Pebrina. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia" 2: 1218–38.
- Purba, Novalina, and Setiyono. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 1 (September): 132–41.
- Razak, Abdul, Sarpan Sarpan, and Ramlan Ramlan. 2018. "Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar." *International Review of Management and Marketing* 8 (6): 67–71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>.
- Setio, Pricilla Donna Pauline, and Yupiter Gulo. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di Bekasi." *E-Jurnal Manajemen TSM* Vol. 1, No (4): 135–42.
- Siregar, Servina, Sjahril Effendy, and Syafruddin Ritonga. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4 (3): 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sumiati, Mia, and Niken Purbasari. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba." *Jurnal Lentera Bisnis* 8 (1): 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tampenawas, Gita, Maryam Mangantar, and O.H. Lucky Dotulong. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara" 10 (2): 770–78.
- Tjahyanti, Setia, and Nurafni Chairunnisa. 2021. "Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate." *Media Bisnis* 12 (2): 127–32. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>.
- Tsauri, Sofiyon, and Setia Tjahyanti. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi." *Jurnal Manajemen TSM* 2 (1): 61–74.
- Ulpah, Maria, and Nurwanti. 2019. "Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Persero Di Jakarta Barat" 11 (2): 101–10.
- Wicaksono, Widhi, Suyatin Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi, and Herling. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5 (1): 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>.

Lembaran Ini Sengaja Dikosongkan