

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT HONORER DI RUMAH SAKIT UMUM MAJENE

Muh Zakib^{1*}, Ihyani Malik², Hafiz Elfiansyah Parawu³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine how the views of honorary nurses and patients about the eligibility of receiving compensation for honorary nurses at Majene General Hospital. This type of research used descriptive quantitative method, the population in this study were honorary nurses at the general hospital in the district of Majenene, which amounted to 477 honorary nurses (if the population was smaller than the sample then all were examined (saturated / census sample. This study used three data collection techniques were observation, questionnaire and documentation, while the data analysis used questionnaire, data presentation and conclusion. The results showed that the effect of work motivation (x) on employee performance (y) based on regression testing found that the H_0 was rejected and H_1 accepted so that it was found that compensation affects the performance of honorariums in the Majene area general hospital, most agree with the compensation given to nurses to improve the performance of honorary nurses.

Keywords: *compensation appraisers, honorary nurse performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pendapat para perawat honorer dan pasien tentang kelayakan penerimaan Kompensasi bagi perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif Kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah perawat honorer pada rumah sakit umum daerah kabupaten majenene yang berjumlah sebanyak 477 perawat honorer (bila populasi lebih kecil dari sampel maka diteliti semuanya (sampel jenuh /sensus. Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, angket dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan angket, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adapun pengaruh motivasi kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) berdasarkan pengujian regresi didapatkan bahwa Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan terima H_1 sehingga didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja honorer di rumah sakit umum daerah Majene sebagian besar menyetujui dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada perawat untuk peningkatan kinerja perawat honorer.

Kata Kunci: pengaruh kompensasi, kinerja perawat honorer

* muhzakib@gmail.com

PENDAHULUAN

Pemberian kompensasi kepada perawat honorer RSUD Majene masih dirasakan belum memenuhi kebutuhan dan kepuasan dari perawat sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan perawat untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak saat ini mendambakan pemberian kompensasi finansial untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi perawat honorer untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima perawat sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Rumah sakit. Setiap perawat dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka perawat tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Handoko (2000) menyatakan Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diperoleh perawat

maka, perawat akan lebih terpuaskan dan lebih termotivasi untuk bekerja.

Kompensasi adalah total dari perasaan positif individu terhadap bayaran yang mereka terima, dimana bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh individu tersebut.

Dari sudut pandang rumah sakit, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak rumah sakit kepada para perawatnya, oleh karena itu pihak rumah sakit harus melakukan sesuatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap tiap perawat tersebut. Perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang memaksimalkan dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Bentuk pemberian kompensasi yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji, tunjangan dari insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan perawat, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi kepada setiap perawat honorer.

Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan perawat honorer. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi

yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima perawat honorer dari upah kerja yang didapatkan, termasuk bentuk kompensasi yang ada di RSUD Majene. Sehingga mengakibatkan perawat honorer mogok kerja dikarenakan tuntutan penerimaan kompensasi yang mereka terima belum terpenuhi.

Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena perawat tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, akibat kesenjangan kompensasi yang belum mendapat kesejajaran dari pihak rumah sakit yang menunda pemberian kompensasi kepada perawat honorer.

Uraian tersebut diatas menggambarkan bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh perawat sebagai suatu kewajiban pimpinan cenderung mempengaruhi perawat dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi mana yang perlu mendapat prioritas diberikan kepada perawat dalam meningkatkan gairah dan

aktivitas kerja perawat untuk menghasilkan kerja yang baik. Sesungguhnya setiap perawat berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh – sungguh apabila pemberian kompensasi sepadan dan sesuai dengan kebutuhan perawat.

Atas dasar tersebut maka proses peningkatan kinerja perawat banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang diberikan berupa gaji. Tunjangan dan insentif, kompensasi ini menunjukkan bagaimana perawat dapat meningkatkan kinerja yang diukur berdasarkan penilaian pimpinan dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas kerja) atau biasa disebut input kerja, mutu pekerjaan yang diselesaikan (kualitas kerja) atau biasa disebut output kerja dan ketepatan waktu kerja (efisien) yang diselesaikan yang biasa disebut outcome.

Kinerja perawat honorer yang baik dapat dicapai dengan konsistensi pemberian kompensasi dari pihak rumah sakit sehingga seorang perawat termotivasi ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi dalam memacu peningkatan kinerja perawat. Dan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan memilih judul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja

perawat honorer Rumah Sakit Umum Majene.

Salah satu aktivitas atau fungsi dari manajemen sumberdaya manusia ada-lah manajemen penghargaan. Kajian terhadap manajemen penghargaan cukup luas. Di dalam penelitian ini manajemen penghargaan yang dimaksud adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada perawatnya. Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep mengenai kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez Mejia (2012:312) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada perawat karena kontribusi mereka. Selanjutnya, Gomez Mejia membagi kompensasi ke dalam tiga komponen; kompensasi dasar, insentif, dan benefit (kompensasi tidak langsung). Sebagai dasar perancangan kuesioner, penulis menggunakan tiga komponen kompensasi yang disebutkan oleh Gome Mejia (2012), yaitu kompensasi dasar, insentif, dan benefit. Berdasarkan

definisi dari kedua penulis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa perawat terhadap kontribusi atas pekerjaan mereka di perusahaan. Ditambahkan lagi bahwa kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar bisa memotivasi perawat dan sekaligus tidak memberatkan beban organisasi. Dengan demikian sasaran pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas perawat dan organisasi dapat tercapai.

Menurut pendapat penulis Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima perawat sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada Rumah sakit. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawai, 2001) Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan perawat baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada perawat atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh

perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja perawatnya. Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun

Menurut Hasibuan 2017 (dalam Nurul Hidayah. 2016) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima perawat sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Pasal 1 yang dimaksud dengan :

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kinerja dalam sebuah Rumah sakit/instansi pemerinta merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan Rumah sakit yang telah

ditetapkan. Pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serbah salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga Rumah sakit menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk Rumah sakit yang mendalam berakit dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut peneliti kinerja adalah suatu ukuran kemampuan idividu yang menggambarkan kualitas individu secara baik dan buruk.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut rivai dan fawzi (2004) : kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebgai prestasi kerja yang dihasilkan oleh perawat sesuai dengan perannya dalam Rumah sakit Pengertian kinerja menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan

Suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani

(1998: 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang dikembangkan suatu Rumah sakit atau Rumah sakit serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan setelah seminar proposal dilakukan. Lokasi penelitian yakni dikabupaten Majene kecamatan Banggae Timur. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di rumah sakit umum daerah majene karna peneliti melihat problem di rumah sakit dimana pelayanan terhambat dikarenakan para perawat honorer mogok kerja akibat dari pihak rumah sakit belum memberikan gaji pokok mereka.

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk checklist. guna membantu

responden di rumah sakit umum daerah Majene untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda check (√) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kompensasi (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kinerja (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di rumah sakit umum daerah Majene Guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di rumah sakit umum daerah Majene tentang variabel kompensasi dan variabel kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Majene diresmikan pada tanggal 18 Maret 1987 oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia Dr. Suwarjono Suryaningrat bertempat di RSUD Bulukumba. Selanjutnya penyerahan dari Menteri

Kesehatan Republik Indonesia kepada Gubernur KDH Tk.I Sulawesi Selatan No. 189/MENKES/BA/III/1987 tanggal 09/II/1987. Penyerahan perlengkapan dari Gubernur KDH Tk.I Sulawesi Selatan Kepada Pemerintah Kabupaten Majene No.109/III/1987 Tentang Penyerahan Bangunan Rumah Sakit Umum Daerah Type D beserta Perlengkapan / Peralatan Kesehatan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Bulukumba dan Pemerintah Daerah Tingkat II Majene.

Total persentase responden (honorar) pada indikator asas adil yaitu sebanyak 72% yang termasuk dalam kategori baik. Namun penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan yang dimuat dalam questioner belum belum mendapatkan skor maksimal dari yang diharapkan.

Pernyataan dari responden pada indikator asas adil yang telah diberikan kepada pegawai honorar di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan konsep asas kompensasi menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku, dimana pada indikator asas adil yaitu Besarnya kompensasi harus sesuai

dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan, maka hal ini berarti instrumen pertama dalam indikator asas adil telah menunjukkan hasil yang baik. Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi kompensasi yang didapatkan oleh pegawai honorar di rumah sakit umum majene.

Total persentase responden (honorar) pada indikator asas adil yaitu sebanyak 68% yang termasuk dalam kategori baik. Namun penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan yang dimuat dalam questioner belum belum mendapatkan skor maksimal dari yang diharapkan.

Pernyataan dari responden pada indikator asas adil yang telah diberikan kepada pegawai honorar di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan konsep asas kompensasi.

Kuantitas

Total persentase responden (honorar) pada indikator asas adil yaitu sebanyak 73% yang termasuk dalam kategori baik. Namun penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan yang dimuat dalam questioner belum belum mendapatkan skor maksimal dari yang diharapkan.

Pernyataan dari responden pada indikator kuantitas yang telah diberikan kepada pegawai honorer di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan kinerja.

Berdasarkan pernyataan pertama, yaitu terkait dengan Perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, masih ada sejumlah perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene masih belum sesuai dengan prestasi kerja.

Berdasarkan data pada pernyataan kedua, yaitu terkait dengan Perawat honorer Rumah Sakit Umum Daerah Majene mampu melaksanakan tugas yang diberikan, mendapatkan penilaian Sangat Setuju (SS) dari 9 orang atau sebesar 11%, penilaian Setuju (S) dari 39 orang atau sebesar 47%, penilaian Kurang Setuju (KS) dari 27 orang atau sebesar 32%, penilaian Tidak Setuju (TS) dari 8 orang atau sebesar 10%, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan Sangat Tidak setuju (STS).

Berdasarkan data pada pernyataan kedua, yaitu terkait dengan Perawat honorer Rumah Sakit Umum Daerah Majene mampu melaksanakan tugas yang diberikan, masih ada sejumlah perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene masih belum sesuai dengan prestasi kerja.

Pada indikator kuantitas yang di muat dalam kuesioner untuk pegawai honorer, dimana pada pernyataan pertama, yaitu terkait dengan Perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan masuk dalam kategori kurang baik. Sedangkan pada pernyataan kedua, yaitu terkait dengan Perawat honorer Rumah Sakit Umum Daerah Majene mampu melaksanakan tugas yang diberikan masuk dalam kategori sangat kurang baik.

Pernyataan dari responden pada indikator kuantitas yang telah diberikan kepada pegawai honorer di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan Kinerja menurut Mangkunegara (2007) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka hal ini berarti instrumen kedua dalam indikator asas adil telah menunjukkan hasil kinerja dari pegawai honorer di rumah sakit umum majene terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi kuantitas kinerja pegawai honorer di rumah sakit umum majene.

Kehadiran

Total persentase responden (honorar) pada indikator kehadiran yaitu sebanyak 67% yang termasuk dalam kategori baik. Namun penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan yang dimuat dalam questioner belum belum mendapatkan skor maksimal dari yang diharapkan.

Pernyataan dari responden pada indikator kehadiran yang telah diberikan kepada pegawai honorer di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan Kinerja menurut Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi kehadiran pegawai honorer di rumah sakit umum majene.

Berdasarkan data, pada pernyataan pertama, yaitu terkait dengan Perawat honorar di Rumah Sakit Umum Daerah Majene dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, mendapatkan penilaian Sangat Setuju (SS) dari 3 orang atau sebesar 3%, penilaian Setuju (S) dari 32 orang atau sebesar 38%, penilaian Kurang Setuju (KS) dari 42 orang atau sebesar 50%, penilaian Tidak Setuju (TS) dari 7 orang atau sebesar 9%, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan Sangat Tidak setuju (STS).

Berdasarkan data pada pernyataan pertama, yaitu terkait dengan Perawat honorar di Rumah Sakit Umum Daerah Majene dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, masih ada sejumlah perawat honorar di Rumah Sakit Umum Majene yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada perawat honorar di Rumah Sakit Umum Majene masih belum sesuai dengan prestasi kerja.

Berdasarkan data pada pernyataan kedua yaitu terkait dengan Perawat honorar di Rumah Sakit Umum daerah Majene memiliki kehadiran yang baik mendapatkan penilaian Sangat Setuju (SS) dari 6 orang atau sebesar 3%, penilaian Setuju (S) dari 35 orang atau sebesar 38%, penilaian Kurang Setuju (KS) dari 40 orang atau sebesar 50%,

penilaian Tidak Setuju (TS) dari 2 orang atau sebesar 9%, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan Sangat Tidak setuju (STS).

dengan Berdasarkan data pada pernyataan kedua, yaitu terkait dengan Perawat honorer di Rumah Sakit Umum daerah Majene memiliki kehadiran yang baik, masih ada sejumlah perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene masih belum sesuai dengan prestasi kerja.

Pada indikator kehadiran yang di muat dalam kuesioner untuk pegawai honorer, dimana pada pernyataan pertama, yaitu terkait dengan Perawat honorer di Rumah Sakit Umum Daerah Majene dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu masuk dalam kategori sangat kurang baik. Sedangkan pada pernyataan kedua, yaitu terkait dengan Perawat honorer di Rumah Sakit Umum daerah Majene memiliki kehadiran yang baik masuk dalam kategori sangat kurang baik.

Pernyataan dari responden pada indikator kehadiran yang telah diberikan kepada pegawai honorer di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan Kinerja menurut Mangkunegara

(2007) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka hal ini berarti instrumen kedua dalam indikator asas adil telah menunjukkan hasil kinerja dari pegawai honorer dirumah sakit umum majene terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi kehadiran pegawai honorer di rumah sakit umum majene.

Kaulitas

Total persentase responden (honorer) pada indikator kualitas yaitu sebanyak 73% yang termasuk dalam kategori baik. Namun penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan yang dimuat dalam questioner belum belum mendapatkan skor maksimal dari yang diharapkan.

Pernyataan dari responden pada indikator kehadiran yang telah diberikan kepada pegawai honorer di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan Kinerja menurut, maka hal ini berarti instrumen kedua dalam indikator asas adil telah menunjukkan hasil

kinerja dari pegawai honorer di rumah sakit umum majene terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi kualitas kinerja pegawai honorer di rumah sakit umum majene.

Berdasarkan data pada pernyataan ketiga yaitu terkait dengan perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik mendapatkan penilaian Sangat Setuju (SS) dari 9 orang atau sebesar 10%, penilaian Setuju (S) dari 43 orang atau sebesar 52%, penilaian Kurang Setuju (KS) dari 30 orang atau sebesar 37% penilaian Tidak Setuju (TS) dari 1 orang atau sebesar 1%, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan Sangat Tidak setuju (STS).

Berdasarkan data, perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, masih ada sejumlah perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene masih belum sesuai dengan prestasi kerja.

Pada indikator kualitas yang di muat dalam kuesioner untuk pegawai honorer, dimana pada pernyataan pertama, yaitu terkait dengan Perawat honorer di Rumah Sakit Umum Daerah

Majene dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan pekerjaan dengan masuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan pada pernyataan kedua, yaitu terkait dengan perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik masuk dalam kategori cukup baik. Pernyataan dari responden pada indikator kehadiran yang telah diberikan kepada pegawai honorer di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan Kinerja menurut Mangkunegara (2007) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka hal ini berarti instrumen kedua dalam indikator asas adil telah menunjukkan hasil kinerja dari pegawai honorer di rumah sakit umum majene terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi kualitas kinerja pegawai honorer di rumah sakit umum majene.

Kemampuan Bekerja Sama

Total persentase responden (honorar) pada indikator kemampuan bekerja sama yaitu sebanyak 68% yang termasuk dalam kategori baik. Namun penilaian responden terhadap setiap item pertanyaan yang dimuat dalam questioner belum belum mendapatkan skor maksimal dari yang diharapkan.

Pernyataan dari responden pada indikator kemampuan bekerja sama yang telah diberikan kepada pegawai honorar di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan kinerja.

Berdasarkan data pada pernyataan ketiga yaitu terkait dengan perawat honorar di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik mendapatkan penilaian Sangat Setuju (SS) dari 5 orang atau sebesar 6%, penilaian Setuju (S) dari 34 orang atau sebesar 41%, penilaian Kurang Setuju (KS) dari 35 orang atau sebesar 42% penilaian Tidak Setuju (TS) dari 9 orang atau sebesar 11%, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan Sangat Tidak setuju (STS).

Berdasarkan data, perawat honorar di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

baik, masih ada sejumlah perawat honorar di Rumah Sakit Umum Majene yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada perawat honorar di Rumah Sakit Umum Majene masih belum sesuai dengan prestasi kerja.

Berdasarkan data pada pernyataan ketiga yaitu terkait dengan Perawat honorar Rumah Sakit Umum Daerah Majene mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dilihat dari tugas yang diselesaikan dan beserta hasil kerjanya mendapatkan penilaian Sangat Setuju (SS) dari 5 orang atau sebesar 6%, penilaian Setuju (S) dari 34 orang atau sebesar 41%, penilaian Kurang Setuju (KS) dari 35 orang atau sebesar 42% penilaian Tidak Setuju (TS) dari 9 orang atau sebesar 11%, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan Sangat Tidak setuju (STS).

Berdasarkan data, Perawat honorar Rumah Sakit Umum Daerah Majene mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dilihat dari tugas yang diselesaikan dan beserta hasil kerjanya , masih ada sejumlah perawat honorar di Rumah Sakit Umum Majene yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada perawat honorar di Rumah Sakit Umum Majene masih belum sesuai dengan prestasi kerja.

Pada indikator kemampuan bekerja sama yang di muat dalam

kuesioner untuk pegawai honorer, dimana pada pernyataan pertama, yaitu yaitu terkait dengan perawat honorer di Rumah Sakit Umum Majene dapat menyelesaikan pekerjaan dengan masuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan pada pernyataan kedua, yaitu terkait dengan Perawat honorer Rumah Sakit Umum Daerah Majene mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dilihat dari tugas yang diselesaikan dan beserta hasil kerjanya masuk dalam kategori cukup baik.

Pernyataan dari responden pada indikator kemampuan bekerja sama yang telah diberikan kepada pegawai honorer di rumah sakit umum majene yang tercermin melalui instrumen terlaksana dengan baik atau dikategorikan baik, bila dikaitkan dengan Kinerja menurut Mangkunegara (2007) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka hal ini berarti instrumen kedua dalam indikator kemampuan bekerja sama telah menunjukkan hasil kinerja dari pegawai honorer di rumah sakit umum majene terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga hal

tersebut berdampak positif bagi kualitas kinerja pegawai honorer di rumah sakit umum majene.

KESIMPULAN

Sebagian besar persepsi pegawai honorer tentang kompensasi yang diberikan rumah sakit umum majene adalah kategori baik. Serta berdasarkan besar persepsi pasien tentang kinerja karyawan di rumah sakit umum majene adalah kategori baik. Adapun pengaruh motivasi kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) berdasarkan pengujian regresi didapatkan bahwa Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan terima H_1 sehingga didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja honorer di rumah sakit umum daerah Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurul Hidayah. 2016. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Variabel Intervening, Universitas Negeri :Yogyakarta
- Darmawan dan Yuniawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif lingkungan Kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Universitas: Diponegoro.
- Komara, Nelliwati. 2014 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. STIE Pasundan Bandung.

- Sumainah Fauziah dkk. 2016. pengaruh komensasi langsung Dan Kompensasi Tidak langsung Terhadap Kinerja Perawat Universitas Brawijaya :Malang.
- Sugiyono. 2017 Metode peneliian kuantitatif, kualitatif dan R&D Cv Alfabeta : Bandung
- Aryaningtiyas Ayu. 2017 pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat
- Nanulaitta Deflin Tresye Nanulaitta , 2018 pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ksu ambonia mekar di kota Ambon
- Wiratna Sujarweni, 2014:16 Metodologi Penelitian bisnis dan Ekonomi yogyakarta pustaka baru Prees
- larasati, sry Dra. Manajemen Sumber Daya Manusia , yogyakarta: Deepublish, 2018
- Sari puspita wulan, dan Andri Harjana Damanika, Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Perawat di departemen Sumber Daya Manusia di kantor pln ditribusi jawa barat
- Mattalata,. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan penerbit Celebes Media Perkasa
- Nathani Catherine , 2016 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pd damai motor bandar lampung