

TESIS
PENGARUH MOTIVASI DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSI FATIMAH BANYUWANGI



PUTU MENTARI SETYAWATI
NIM. 20232882003

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
2025

TESIS
PENGARUH MOTIVASI DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSI FATIMAH BANYUWANGI



PUTU MENTARI SETYAWATI
NIM. 20232882003

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
2025

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSI FATIMAH BANYUWANGI**



PUTU MENTARI SETYAWATI

NIM: 20232882003

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

2025

**PENGARUH MOTIVASI DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT DI RSI FATIMAH BANYUWANGI**

TESIS

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Pada Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya
Untuk dipertahankan di hadapan
Panitia Penguji Sidang Akhir Tesis
Hari: Kamis
Tanggal: 7 Agustus 2025
Pukul: 11.00 WIB

OLEH :

PUTU MENTARI SETYAWATI

NIM 20232882003

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul **Pengaruh Motivasi dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi** yang diajukan oleh mahasiswa atas nama **Putu Mentari Setyawati (20232882003)** telah diperiksa dan disetujui isi serta susunannya untuk diajukan dalam sidang akhir Tesis pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Surabaya, 7 Agustus 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



(Prof. Dr. Pipit Festi W., S.K.M., M.Kes)

NIP. 1974.1229.2005.01.2.001



(Dr. Mochamad Mochklas, S.Si, MM)

NIP. 012.04.1.1971.17.240

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit



(Prof. Dr. Pipit Festi W., S.K.M., M.Kes)

NIP. 1974.1229.2005.01.2.001

PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Tim Penguji Sidang Akhir Tesis
Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya
Dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Administrasi Rumah Sakit (MARS)
Pada Tanggal 7 Agustus 2025

TIM PENGUJI SIDANG AKHIR TESIS

- Penguji I** : Dr. Yudied Agung Mirasa, S.K.M., M.Kes
Penguji II : Prof. Dr. Pipit Festi W., S.K.M., M.Kes
Penguji III : Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., MM
Penguji IV : Dwiono Mudjianto, S.Sos., S.Kep., Ns., M.Epid

()
()
()
()

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Muhammadiyah Surabaya



(dr. H. M. Jusuf Wibisono, Sp. P (K), FCCP, FISIR)

NIP. 012.09.3.016.3042

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Putu Mentari Setyawati

NIM : 20232882003

Program Studi : Magister Administrasi Rumah Sakit

Alamat : Jalan Terusan Borobudur no 188 Banyuwangi

No. Telp : 08113330533

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.
2. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya atau di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi-sanksi lainnya sesuai Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 25 Oktober 2025

Yang menyatakan,



Putu Mentari Setyawati

NIM.20232882003

PANITIA PENGUJI SIDANG AKHIR TESIS

Telah diuji pada Sidang Akhir Tesis

Tanggal 7 Agustus 2025

Ketua : Dr. Yudied Agung Mirasa, S.KM., M.Kes

Anggota :

1. Prof. Dr. Pipit Festi W., S.KM., M.Kes
2. Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., MM
3. Dwiono Mudjianto, S.Sos., S.Kep., Ns., M.Epid

Ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Kedokteran

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Nomor: 1024/KEP/II.3.AU/FK/B/2025

Tanggal: 7 Agustus 2025

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah- NYA yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSI FATIMAH BANYUWANGI”** tepat waktu.

Dalam Menyusun tesis ini, tentunya penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan tesis ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu serta mendukung penulis dalam menyusun dan menyelesaikan tesis ini, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep., FISQua selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surabaya dan Dosen wali.
2. Bapak dr. H.M. Jusuf Wibisono, Sp.P(K), FCCP, FIRS selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya.
3. Prof. Dr. Pipit Festi Wiliyanarti, S.KM., M.Kes. selaku Ketua Program studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Muhammadiyah Surabaya dan Dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu, tenaga, pemikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Mochamad Mochklas, S.si.MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan waktu, tenaga, pemikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Yudied Agung Mirasa, S.KM., M.Kes dan Dr. dr. Rachmad Cahyadi, M.Kes selaku dosen penguji yang telah banyak menyediakan waktu, tenaga, pemikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Terimakasih kepada kedua orang tua, suami, anak yang telah memberikan dukungan baik secara moril, materiil, spiritual kepada penulis selama kuliah sehingga bisa menyelesaikan tesis.
7. Terima kasih kepada direksi RSI Fatimah Banyuwangi yang telah memberikan izin dan supportnya sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan.
8. Terima kasih kepada teman teman angkatan pertama mahasiswa Manajemen Administrasi Rumah Sakit yang telah memberikan dukungan dan memberikan kenangan yang tak terlupakan.
9. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penulisan tesis ini.

Penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
PANITIA PENGUJI SIDANG AKHIR TESIS	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
DAFTAR SINGKATAN	xxiii
RINGKASAN	xxiv
SUMMARY	xxvii
ABSTRAK.....	xxx
ABSTRACT.....	xxxii
BAB 1 PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Kajian Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan	7
1.4.1 Tujuan Umum	7
1.4.2 Tujuan Khusus	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Teoritis	8
1.5.2 Manfaat Praktis	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.3 Indikator Kinerja	11
2.2 Motivasi	12
2.1.2 Pengertian Motivasi	12
2.2.2 Teori Motivasi.....	14
2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi	16

2.2.4 Hubungan Motivasi dengan Kinerja	17
2.3 Teori Sistem Kompensasi	18
2.3.1 Pengertian Sistem Kompensasi	18
2.3.2 Komponen-Komponen Sistem Kompensasi	20
2.3.3 Teori-Teori Kompensasi	21
2.3.4 Dampak Sistem Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja.....	22
2.4 Hubungan antara Kinerja, Motivasi, dan Sistem Kompensasi.....	22
2.4.1 Analisis Teoritis Hubungan Ketiga Variabel	23
2.4.2 Studi Empiris Terkait	25
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	27
3.1 Kerangka Konseptual.....	27
3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual.....	28
BAB 4 METODE PENELITIAN	29
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian	29
4.1.1 Pendekatan Kuantitatif	29
4.1.2 Desain Penelitian Korelasional	30
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
4.3 Populasi, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
4.3.1 Populasi Penelitian	30
4.3.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
4.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
4.4.1 Variabel Penelitian	31
4.4.1.1 Variabel Independen	31
4.4.1.2 Variabel Dependen.....	31
4.4.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
4.4.2.1 Definisi Operasional Motivasi	31
4.4.2.2 Definisi Operasional Sistem Kompensasi.....	32
4.4.2.3 Definisi Operasional Kinerja.....	32
4.5 Prosedur Pengambilan Data dan Instrumen Penelitian	34
4.5.1 Jenis Instrumen yang Digunakan	34
4.5.2 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian	35
4.5.3 Pengumpulan Data	35
4.5.3.1 Pengumpulan Data Primer Melalui Survei Kuesioner	36
4.5.3.2 Proses Distribusi Kuesioner kepada Responden.....	37
4.6 Kerangka Operasional.....	37
4.6 Cara Pengolahan dan Analisis Data	39

4.6.1 Analisis Deskriptif	39
4.6.1 Uji Normalitas Data	40
4.6.2 Uji Korelasi	40
4.6.3 Analisis Regresi	40
4.6.4 Uji Hipotesis	41
BAB 5 HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN	42
5.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Fatimah	42
5.1.1 Karakteristik Responden	43
5.2 Tingkat Motivasi Kerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	44
5.2.1 Tingkat Motivasi Kerja Perawat berdasarkan Unit Pelayanan di RSI Fatimah Banyuwangi	46
5.2.2 Tingkat Motivasi Kerja Perawat terhadap Jenis Kelamin di RSI Fatimah Banyuwangi	47
5.2.3 Tingkat Motivasi Kerja Perawat terhadap Usia di RSI Fatimah Banyuwangi	47
5.2.4 Tingkat Motivasi Kerja Perawat terhadap Pendidikan di RSI Fatimah Banyuwangi	48
5.2.5 Tingkat Motivasi Kerja Perawat terhadap Lama Bekerja di RSI Fatimah Banyuwangi	49
5.2.6 Cross Tabulasi Tingkat Motivasi Kerja dengan Sistem Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	49
5.2.7 Cross Tabulasi Tingkat Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	50
5.3 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	51
5.3.1 Tingkat Sistem Kompenasasi Perawat berdasarkan Unit Pelayanan di RSI Fatimah Banyuwangi	52
5.3.2 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat terhadap Jenis Kelamin di RSI Fatimah Banyuwangi	53
5.3.3 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat terhadap Usia di RSI Fatimah Banyuwangi	54
5.3.4 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat terhadap Pendidikan di RSI Fatimah Banyuwangi	55
5.3.5 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat terhadap Lama Bekerja di RSI Fatimah Banyuwangi	55
5.3.6 Cross Tabulasi Tingkat Motivasi Kerja dengan Sistem Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	56
5.3.7 Cross Tabulasi Tingkat Sistem Kompensasi dengan Kinerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	57
5.4 Tingkat Kinerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	57

5.4.1 Tingkat Kinerja Perawat berdasarkan Unit Pelayanan di RSI Fatimah Banyuwangi	59
5.4.2 Tingkat Kinerja Perawat terhadap Jenis Kelamin di RSI Fatimah Banyuwangi	60
5.4.3 Tingkat Kinerja Perawat terhadap Usia di RSI Fatimah Banyuwangi..	60
5.4.4 Tingkat Kinerja Perawat terhadap Pendidikan di RSI Fatimah Banyuwangi	61
5.4.5 Tingkat Kinerja Perawat terhadap Lama Bekerja di RSI Fatimah Banyuwangi	61
5.5 Statistik Deskriptif	62
5.6 Uji Asumsi Klasik	63
5.7 Uji Normalitas	63
5.8 Uji Multikolinieritas	64
5.9 Uji Heteroskedastisitas	65
5.10 Analisis Korelasi	66
5.11 Analisis Regresi Linier Berganda	67
5.12 Uji Hipotesis	67
5.13 Uji T	67
5.14 Uji Simultan (Uji F)	68
5.15 Uji Koefisien Determinasi	68
BAB 6 PEMBAHASAN	71
6.1 Tingkat Motivasi Kerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	71
6.2 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	77
6.3 Tingkat Kinerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	86
6.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di RSI Fatimah Banyuwangi	91
6.5 Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja	95
6.6 Pengaruh Motivasi dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja	98
BAB 7 PENUTUP	104
7.1 Kesimpulan	104
7.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4. 1 Definisi Operasional Penelitian.....	33
Tabel 4. 2 Skala Likert	34
Tabel 4. 3 Kisi-kisi Pertanyaan Kuesioner Penelitian	36
Tabel 4. 4 Interpretasi Analisis deskriptif.....	39
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden	43
Tabel 5. 2 Tingkat Motivasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	45
Tabel 5. 3 Rata-Rata Skor pada Setiap Pernyataan Kuisisioner Variabel Tingkat Motivasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	45
Tabel 5. 4 Tingkat Motivasi Kerja Perawat berdasarkan Unit Pelayanan di RSI Fatimah Banyuwangi	46
Tabel 5. 5 Tingkat Motivasi Perawat terhadap Jenis Kelamin di RSI Fatimah Banyuwangi	47
Tabel 5. 6 Tingkat Motivasi Perawat terhadap Usia di RSI Fatimah Banyuwangi	47
Tabel 5. 7 Tingkat Motivasi Perawat terhadap Pendidikan di RSI Fatimah Banyuwangi	48
Tabel 5. 8 Tingkat Motivasi Perawat terhadap Lama Bekerja di RSI Fatimah Banyuwangi	49
Tabel 5. 9 Cross Tabulasi Tingkat Motivasi Kerja dengan Sistem Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	49
Tabel 5. 10 Cross Tabulasi Tingkat Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	50
Tabel 5. 11 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	51
Tabel 5. 12 Rata-Rata Skor pada Setiap Pernyataan Kuisisioner Variabel Tingkat Sistem Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	52
Tabel 5. 13 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat berdasarkan Unit Pelayanan di RSI Fatimah Banyuwangi.....	52
Tabel 5. 14 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat terhadap Jenis Kelamin di RSI Fatimah Banyuwangi	53
Tabel 5. 15 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat terhadap Usia di RSI Fatimah Banyuwangi	54
Tabel 5. 16 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat terhadap Pendidikan di RSI Fatimah Banyuwangi	55
Tabel 5. 17 Tingkat Sistem Kompensasi Perawat terhadap Lama Bekerja di RSI Fatimah Banyuwangi	55
Tabel 5. 18 Cross Tabulasi Tingkat Motivasi Kerja dengan Sistem Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	56
Tabel 5. 19 Cross Tabulasi Tingkat Sistem Kompensasi dengan Kinerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi.....	57
Tabel 5. 20 Tingkat Kinerja Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	58
Tabel 5. 21 Rata-Rata Skor pada Setiap Pernyataan Kuisisioner Variabel Kinerja Kompensasi Perawat di RSI Fatimah Banyuwangi	59
Tabel 5. 22 Tingkat Kinerja Perawat berdasarkan Unit Pelayanan di RSI Fatimah Banyuwangi	59

Tabel 5. 23 Tingkat Kinerja Perawat terhadap Jenis Kelamin di RSI Fatimah Banyuwangi	60
Tabel 5. 24 Tingkat Kinerja Perawat terhadap Usia di RSI Fatimah Banyuwangi	60
Tabel 5. 25 Tingkat Kinerja Perawat terhadap Pendidikan di RSI Fatimah Banyuwangi	61
Tabel 5. 26 Tingkat Kinerja Perawat terhadap Lama Bekerja di RSI Fatimah Banyuwangi	61
Tabel 5. 27 Statistik Deskriptif.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	27
Gambar 4. 1 Kerangka Operasional Penelitian	38

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Ethical Clearance	116
Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian	117
Lampiran 3 Surat Pemberian Izin Penelitian.....	118
Lampiran 4 Surat Permohonan Menjadi Responden.....	119
Lampiran 5 Lembar Persetujuan Menjadi Responden Penelitian	121
Lampiran 6 Kuesioner Penelitian	122
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	126
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	127
Lampiran 9 Hasil Kuesioner	141

DAFTAR SINGKATAN

IBS	: Instalasi Bedah Sentral
IGD	: Instalasi Gawat Darurat
IPEKA	: Iman, Pengharapan, dan Kasih
Kemenkes	: Kementrian Kesehatan
MOD	: Moderator
RSI	: Rumah Sakit Islam
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SDM	: Sumber Daya Manusia
THT	: Telinga, Hidung, Tenggorokan
VIF	: Variance Inflation Factor

RINGKASAN

Rumah sakit memiliki peran yang sangat penting dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, termasuk dalam proses penyembuhan, pencegahan, dan pemulihan pasien. Salah satu elemen utama yang menentukan kualitas layanan rumah sakit adalah kinerja perawat, karena perawat menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. RSI Fatimah Banyuwangi, sebagai rumah sakit swasta yang berbasis nilai-nilai Islam, terus berupaya meningkatkan kualitas layanannya. Namun, dalam perjalanannya, rumah sakit ini menghadapi berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait sistem kompensasi dan meningkatnya beban kerja perawat. Pada tahun 2024, RSI Fatimah melakukan perubahan sistem kompensasi dari *fee for service* menjadi sistem proporsional. Perubahan ini ternyata berdampak langsung terhadap motivasi dan kinerja perawat, yang ditandai dengan meningkatnya keluhan pasien, penurunan performa kerja perawat, serta meningkatnya angka pengunduran diri dari tenaga keperawatan.

Masalah tersebut menunjukkan bahwa selain beban kerja yang tinggi dan keterbatasan tenaga medis, sistem kompensasi yang dianggap kurang adil turut berkontribusi terhadap rendahnya motivasi dan produktivitas perawat. Dalam konteks ini, evaluasi terhadap sistem kompensasi menjadi penting untuk dilakukan, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan sistem kompensasi terhadap kinerja perawat di RSI Fatimah Banyuwangi, baik secara parsial maupun simultan. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup bagaimana pengaruh masing-masing variabel (motivasi dan sistem kompensasi) terhadap kinerja perawat secara individu dan bersama-sama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi acuan praktis bagi pengambilan kebijakan di lingkungan rumah sakit.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk menguji sejauh mana hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat tanpa melakukan intervensi langsung terhadap objek penelitian. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai pengaruh motivasi dan sistem kompensasi terhadap kinerja perawat. Penelitian dilaksanakan di RSI Fatimah Banyuwangi selama periode tiga bulan, dengan melibatkan seluruh populasi perawat aktif yang berjumlah 98 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden agar hasil yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi nyata di lapangan secara menyeluruh dan tidak bias. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua komponen utama, yaitu motivasi dan sistem kompensasi. Motivasi diukur berdasarkan dua dimensi penting: motivasi intrinsik yang mencakup dorongan dari dalam diri seperti kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, dan pencapaian pribadi; serta motivasi ekstrinsik yang mencakup faktor-faktor luar seperti pengakuan, promosi jabatan, dan penghargaan. Sedangkan sistem kompensasi dievaluasi berdasarkan beberapa elemen, yaitu gaji pokok, tunjangan tetap, bonus kinerja, dan insentif lainnya yang diberikan oleh manajemen rumah sakit kepada tenaga keperawatan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat, yang diukur melalui tiga indikator utama: kualitas kerja (ketepatan dan standar layanan), produktivitas

(jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target), dan disiplin kerja (kepatuhan terhadap jadwal dan prosedur). Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1 sampai 5, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan akurasi dan konsistensi hasil.

Data yang diperoleh dianalisis melalui beberapa tahap statistik, dimulai dari analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi dan karakteristik responden, diikuti dengan uji normalitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal. Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi untuk melihat kekuatan dan arah hubungan antar variabel, serta regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel secara individu, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi model secara keseluruhan, dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Seluruh analisis dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana motivasi dan sistem kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja perawat di lingkungan RSI Fatimah Banyuwangi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi perawat di RSI Fatimah Banyuwangi tergolong tinggi, dengan persentase sebesar 74,5%. Sementara itu, sistem kompensasi dinilai berada pada kategori sedang oleh sebagian besar responden, yaitu sebesar 84,7%. Untuk kinerja perawat, 50% responden berada pada kategori sedang dan 50% lainnya dalam kategori tinggi. Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi dan sistem kompensasi masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat secara parsial, dan juga memiliki pengaruh signifikan secara simultan. Temuan ini didukung oleh teori Equity dari Adams (1963) yang menyatakan bahwa individu akan merasa termotivasi jika mereka merasa diperlakukan secara adil antara usaha dan hasil yang diterima. Selain itu, *Expectancy Theory* dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong bekerja keras jika yakin bahwa usahanya akan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Teori Dua Faktor dari Herzberg (1959) juga menegaskan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Temuan ini sejalan dengan studi Pratiwi dan Suryadi (2020) serta Wahyuni dan Rahayu (2021), yang mengungkapkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSI Fatimah Banyuwangi. Motivasi tinggi mampu mendorong peningkatan performa kerja perawat, sedangkan sistem kompensasi yang adil dan proporsional memberikan penguatan terhadap loyalitas serta produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, kedua variabel ini perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen RSI Fatimah Banyuwangi dalam upaya meningkatkan kinerja perawat melalui penguatan motivasi dan penataan sistem kompensasi. Manajemen dapat memperkuat program pengembangan motivasi intrinsik perawat melalui pelatihan, pemberian penghargaan non-finansial, pengakuan atas pencapaian kerja, serta penyediaan

ruang aktualisasi diri. Langkah ini dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Penyesuaian terhadap tunjangan, bonus, dan insentif dapat dilakukan secara transparan dan objektif untuk mencegah persepsi ketidakadilan. Manajemen dapat melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional agar tidak terjadi kelelahan kerja atau burnout yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan. Penambahan tenaga keperawatan dan pembagian tugas yang seimbang dapat menjadi solusi jangka pendek maupun jangka panjang. Lingkungan kerja yang suportif juga menjadi kunci penting dalam membangun loyalitas perawat. Sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat dapat dilakukan secara berkala dan terstruktur, dilengkapi dengan indikator kinerja yang objektif dan umpan balik yang membangun. Dengan memperhatikan berbagai aspek tersebut, manajemen rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan, serta menjaga kualitas pelayanan kepada pasien.

SUMMARY

Hospitals played a crucial role in the healthcare system in Indonesia, particularly in patient healing, prevention, and recovery processes. One of the key elements determining the quality of hospital services was the performance of nurses, as they served as the frontline in delivering patient care. RSI Fatimah Banyuwangi, a private hospital based on Islamic values, continuously strived to improve the quality of its services. However, along the way, the hospital faced various challenges in human resource management, particularly related to the compensation system and increasing workload of nurses. In 2024, RSI Fatimah implemented a change in its compensation system from fee-for-service to a proportional system. This change directly impacted nurses' motivation and performance, as evidenced by increased patient complaints, a decline in nurses' performance, and a rise in nurse resignations.

These issues indicated that aside from a high workload and limited medical personnel, a compensation system perceived as unfair also contributed to the decline in nurses' motivation and productivity. In this context, evaluating the compensation system became essential in creating a conducive work environment that supported optimal nurse performance. This study aimed to determine the influence of motivation and compensation systems on nurses' performance at RSI Fatimah Banyuwangi, both partially and simultaneously. The research questions addressed how each variable (motivation and compensation system) individually and jointly affected nurse performance. This study was expected to provide theoretical contributions to the development of human resource management science and serve as practical guidance for policy-making in hospital settings.

The study applied a quantitative approach with a correlational design to examine the relationship between independent and dependent variables without direct intervention. This approach was chosen for its ability to offer objective and measurable insights into the effect of motivation and compensation systems on nurses' performance. The research was conducted over three months at RSI Fatimah Banyuwangi, involving the entire population of active nurses, totaling 98 individuals. The sampling technique used was total sampling, meaning the entire population was included as respondents to ensure the results accurately reflected the real conditions in the field and minimized bias.

The independent variables in this study consisted of two main components: motivation and compensation systems. Motivation was measured through two important dimensions: intrinsic motivation, which included internal drives such as job satisfaction, sense of responsibility, and personal achievement; and extrinsic motivation, which included external factors such as recognition, job promotion, and rewards. Meanwhile, the compensation system was evaluated based on several elements: base salary, fixed allowances, performance bonuses, and other incentives provided by hospital management to nursing staff. The dependent variable was nurse performance, measured by three main indicators: work quality (accuracy and service standards), productivity (amount of work completed according to target), and work discipline (compliance with schedules and procedures). The primary instrument used for data collection was a structured questionnaire using a Likert scale from 1 to 5, which had been tested for validity and reliability to ensure accuracy and consistency of results.

The collected data were analyzed through several statistical stages, starting with descriptive analysis to describe the distribution and characteristics of respondents, followed by a normality test to ensure that the data met the assumption of normal distribution. Then, correlation analysis was conducted to determine the strength and direction of relationships between variables, along with simple and multiple linear regression analyses to test the effect of each independent variable on the dependent variable, both partially and simultaneously. The t-test was used to determine the significance of the effect of each individual variable, while the F-test was used to determine the significance of the overall model, with a significance level (alpha) of 0.05. All analyses were conducted to provide a comprehensive understanding of how motivation and compensation systems could enhance or reduce nurse performance within RSI Fatimah Banyuwangi.

The results of the study showed that the level of motivation among nurses at RSI Fatimah Banyuwangi was generally high, with 74.5% of respondents indicating strong motivation. Meanwhile, the compensation system was perceived as moderate by the majority of respondents, totaling 84.7%. Regarding nurse performance, 50% of respondents were categorized as moderate, and the remaining 50% as high. Regression analysis showed that both motivation and compensation systems significantly influenced nurse performance, both individually and jointly. These findings were supported by Adams' Equity Theory (1963), which stated that individuals would feel motivated if they perceived fairness between the effort given and the outcomes received. Furthermore, Vroom's Expectancy Theory (1964) explained that individuals would be driven to work harder if they believed that their efforts would yield valuable results. Herzberg's Two-Factor Theory (1959) also emphasized that motivator factors such as recognition and achievement played a critical role in enhancing job satisfaction and performance. These results aligned with previous studies by Pratiwi and Suryadi (2020) and Wahyuni and Rahayu (2021), which also found that motivation was a key factor in healthcare worker performance.

Based on the research findings, it was concluded that motivation and compensation systems had a significant influence on nurses' performance at RSI Fatimah Banyuwangi. High motivation contributed to improved nurse performance, while a fair and proportional compensation system strengthened employee loyalty and productivity. Therefore, these two variables should become the main focus in hospital human resource management strategies.

The findings of this study implied that RSI Fatimah Banyuwangi's management needed to strengthen nurse performance through enhancing motivation and structuring a better compensation system. Management could improve intrinsic motivation by implementing training programs, providing non-financial rewards, recognizing achievements, and offering opportunities for self-actualization. These steps would help foster a stronger sense of belonging and work enthusiasm. Adjustments to allowances, bonuses, and incentives could be made transparently and objectively to avoid perceptions of unfairness. Management might also redistribute workloads more proportionally to prevent nurse burnout, which negatively affected service quality. Increasing the number of nursing staff and balancing task assignments could serve as both short-term and long-term solutions. A supportive work environment remained a key factor in building nurse loyalty. Additionally, a structured and periodic performance monitoring and

evaluation system, equipped with objective indicators and constructive feedback, would be necessary. By addressing these aspects, hospital management could create a more conducive work environment, enhance nurse performance sustainably, and maintain the overall quality of patient care.

ABSTRAK

Rumah sakit berperan vital dalam pelayanan kesehatan, dengan perawat sebagai garda terdepan. Pada 2024, RSI Fatimah Banyuwangi mengubah sistem kompensasi dari *fee for service* menjadi proporsional, yang memicu keluhan pasien, penurunan kinerja perawat, dan tingginya pengunduran diri. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan sistem kompensasi terhadap kinerja perawat. Desain penelitian kuantitatif korelasional digunakan dengan total sampling terhadap 98 perawat aktif. Instrumen berupa kuesioner skala Likert (1–5) mengukur motivasi (intrinsik, ekstrinsik), kompensasi (gaji, tunjangan, bonus, insentif), dan kinerja (kualitas, produktivitas, disiplin). Validitas diuji dengan korelasi Pearson, reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Analisis meliputi uji normalitas, korelasi, regresi linier sederhana dan berganda, uji-t, dan uji-F ($\alpha = 0,05$). Hasil menunjukkan 74,5% responden memiliki motivasi tinggi, 84,7% menilai kompensasi sedang, dan kinerja berada pada kategori sedang hingga tinggi. Regresi linier berganda menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik parsial maupun simultan (Sig 0,000), dengan nilai Adjusted R-squared 0,662 yang berarti 66,2% variasi kinerja dipengaruhi kedua variabel tersebut, sedangkan 33,8% dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan penguatan motivasi melalui pengembangan diri dan penghargaan, perbaikan kompensasi secara adil dan transparan, serta evaluasi kinerja yang objektif untuk menjaga mutu layanan.

Kata kunci: motivasi, sistem kompensasi, kinerja perawat, manajemen SDM.

ABSTRACT

Hospitals constituted a critical component of healthcare systems, with nurses serving as the primary providers of direct patient care. In 2024, Fatimah Islamic Hospital Banyuwangi implemented a change in its compensation system, shifting from a fee-for-service scheme to a proportional system. This transition was associated with increased patient complaints, a decline in nursing performance, and a higher turnover rate. The present study aimed to examine the influence of motivation and compensation systems on nurses' performance. A quantitative correlational research design was employed, utilizing total sampling to recruit 98 active nurses as respondents. Data were collected using a Likert-scale (1–5) questionnaire measuring motivation (intrinsic and extrinsic), compensation (salary, allowances, bonuses, incentives), and performance (quality, productivity, discipline). Instrument validity was assessed using Pearson's correlation, and reliability was confirmed with Cronbach's Alpha. Data analysis comprised normality testing, correlation analysis, simple and multiple linear regression, as well as t-tests and F-tests ($\alpha = 0.05$). Findings indicated that 74.5% of respondents demonstrated high motivation, 84.7% perceived compensation as moderate, and performance levels ranged from moderate to high. Multiple regression analysis revealed that both motivation and compensation exerted a statistically significant influence on performance, both individually and jointly ($p < 0.001$), with an Adjusted R-squared value of 0.662, suggesting that 66.2% of the variance in performance was explained by these variables, while 33.8% was attributable to other factors. These results were consistent with motivational theories proposed by Adams, Vroom, and Herzberg. It was concluded that enhancing nurse performance required fostering motivation through professional development and recognition, revising compensation policies to ensure fairness and transparency, and implementing objective performance evaluations to maintain and improve service quality.

Keywords: Motivation, Compensation System, Nurse Performance, Human Resources