PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RSD KETAPANG SAMPANG

by Miftahur Rizqi

Submission date: 16-Jul-2021 07:36AM (UTC+0700)
Submission ID: 1620136856
File name: Jurnal_Miftahur_Rizqi_1211700156.pdf (600.21K)
Word count: 3088
Character count: 22768

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RSD KETAPANG SAMPANG

Miftahur Rizqi

1211700156

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : miftah.jabejo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan RSD Ketapang Sampang. Penelitian ini dilakukan di RSD Ketapang Sampang, Dusun Mandire Desa Ketapang Barat Kecamatan Ketapang-Sampang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-Mei 2021. Penelitian ini menggunakan data sampling sebanyak 45 karyawan melalui penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif.

Dalam peneltian ini dihasilkan uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh parsial terhadap Y dengan nilai koefisiensi regresi Kompensasi (X1) sebesar 2,180, nilai koefisiensi regresi Motivasi (X2) sebesar 2,175 dan nilai koefisiensi regresi Disiplin Kerja (X3) sebesar 2,298. Sedangkan uji F, diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa minimal terdapat satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada RSD Ketapang Sampang untuk meningkatkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Displin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, motivation and work discipline on the performance of employees of RSD Ketapang Sampang. This research was conducted at RSD Ketapang Sampang, Dusun Mandire Desa Ketapang Barat Kecamatan Ketapang-Sampang. This research was conducted in March-May 2021. The study used sampling data of 45 employees through the dissemination of questionnaires. The type of data used is quantitative.

In this study, the t test showed that the Compensation variable had a partial influence on Y with a Compensation regression coefficient value (X1) of 2,180, a Motivational regression coefficient value (X2) of 2,175 and a work discipline regression coefficient value (X3) of 2,298. While the F test, obtained a significance value of 0,000 < 0.05, so it can be concluded that there is at least one independent variable that has a significant effect on employee performance.

It is hoped that this research can support decision making at RSD Ketapang Sampang to improve compensation, motivation, and work discipline.

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

PENDAHULUAN

Gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya, tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dari organisasi. Manusia memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi yang lainnya, termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut perlu didukung oleh banyak faktor, namun faktor yang paling utama adalah sumber daya manusia, dalam hal ini adalah kinerja dari sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Salah satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Sampang yaitu Rumah Sakit Daerah (RSD) Ketapang yang menawarkan jasa pelayanan medis yang menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor utama, dengan demikian untuk dapat mempertahankan keberadaannya maka RSD Ketapang harus meningkatkan kinera sumber daya manusia atau karyawannya.

Berdasar hasil pemantauan penulis, Karyawan Bagian Keperawatan RSD Ketapang Sampang ada yang mengeluhkan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima. Karena terdapat kesenjangan antara satu dengan yang lain.

Penulis juga menerima informasi dari sebagian perawat, terdapat beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan diantaranya sering telat, sering meninggalkan jam kerja serta lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukan adanya penurunan motivasi kerja dan disipilin kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan RSD Ketapang Sampang.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: ”Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan RSD Ketapang Sampang”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja bersamaan secara simultan berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalilisis dan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang
2. Untuk menganalilisis dan membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang
3. Untuk menganalilisis dan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang
4. Untuk menganalilisis dan membuktikan bahwa kompensasikompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang

TINJAUAN PUSTAKA

KOMPENSASI (X_1)

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ardana (2012: 153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

MOTIVASI (X_2)

Menurut Hasibuan dalam Cahya Yuniarto (2017:3) motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan, maka dalam hal ini perusahaan dituntut untuk bisa memotivasi karyawannya agar daapat berprestasi dalam melakukan tugasnya. Menurut Wilson Bangun dalam Sri Lestari (2017:60) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

DISIPLIN KERJA (X_3)

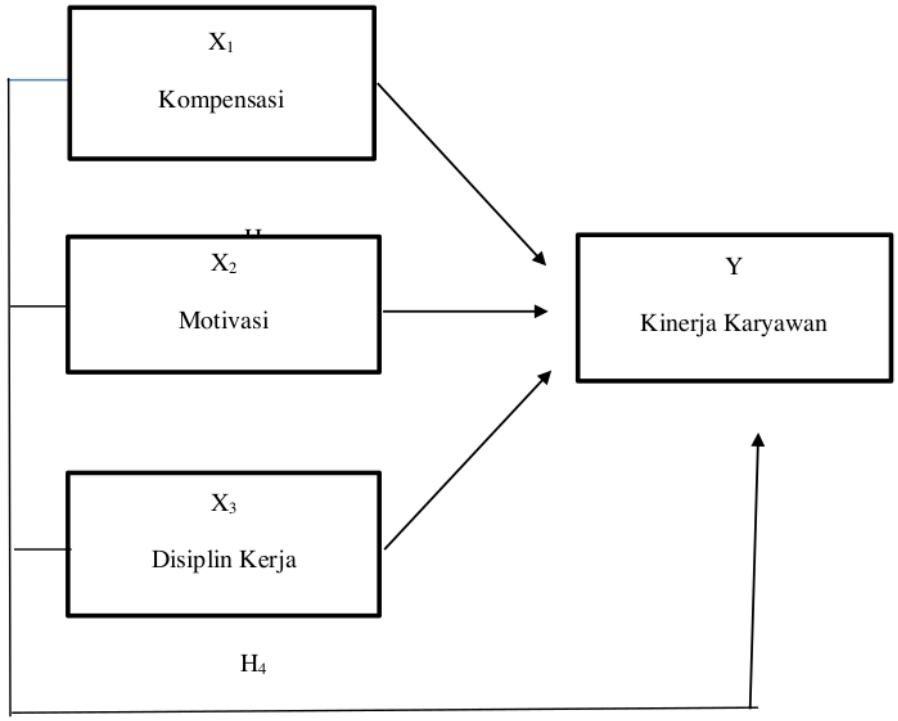
Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa:"Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Handoko dalam Denok Sunarsi (2017:2) mendefinisikan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehinga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

KINERJA KARYAWAN (Y)

Menurut Sutrisno dalam Cahya Yuniarto Budiman (2017:3) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dngan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut Marwansyah dalam Denok Sunarsi (2017:2) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.Kinerja juga pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apayang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

KERANGKA KONSEPRTUAL

Suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan di teliti , keempat variabel akan di klarifikasikan menjadi dua bagian yaitu : variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), berikut gambaran kerangka konseptual penelitian ini :



HIPOTESIS

H_1: Kompensasi berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan bagian Keperawatan RSD Ketapang Sampang.

H_2: Motivasi berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan bagian Keperawatan RSD Ketapang Sampang.

H_3: Disiplin kerja berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan bagian Keperawatan RSD Ketapang Sampang.

H_4: Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitan ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi semua karyawan Bagian Keperawatan RSD Ketapang Sampang yang berjumlah 45 orang dengan cara pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan jawaban dari kuesioner tersebut menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Populasi

populasi yang digunakan peneliti adalah seluruh karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan peneliti adalah 45 karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1.1 Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	**Keterangan**
X_1	0,927	Reliabel

X_2	0,902	Reliabel
X_3	0,833	Reliabel
Y	0,913	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70, sehingga disimpulkan bahwa instrument penelitian untuk variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 1.2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.61009129
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.069
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.3 Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	1,233	Tidak terdapat multikolinearitas
Motivasi (X_2)	1,320	Tidak terdapat multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_3)	1,079	Tidak terdapat multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.13 di atas terlihat bahwa nilai vif kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14.570	10.303		-1.414	.165		
X1	.621	.285	.294	2.180	.035	.811	1.233
X2	.572	.263	.303	2.175	.035	.757	1.320
X3	.617	.269	.290	2.298	.027	.927	1.079

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = -14.570 + 0{,}621X_1 + 0{,}572X_2 + 0{,}617X_3 + e$

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang menunjukkan bahwa kompensasi (X_1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 1.5 Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14.570	10.303		-1.414	.165		

X1	.621	.285	.294	2.180	.035	.811	1.233
X2	.572	.263	.303	2.175	.035	.757	1.320
X3	.617	.269	.290	2.298	.027	.927	1.079

a. Dependent Variable: Y

1. Uji t variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

   Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.19 , variabel Kompensasi (X_1) diperoleh t_{hitung} 2,180 dengan nilai signifikan sebesar 0,035 < 0,05, artinya variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.

2. Uji t variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan

   Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.19 , variabel Motivasi (X_2) diperoleh t_{hitung} 2,175 dengan nilai signifikan sebesar 0,035 < 0,05, artinya variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.

3. Uji t variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan

   Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.19 , variabel Disiplin Kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} 2,298 dengan nilai signifikan sebesar 0,027 < 0,05, artinya variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.

Uji F (simultan)

Tabel 1.6 Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1258.695	3	419.565	8.948	.000[b]
	Residual	1922.505	41	46.890		
	Total	3181.200	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa minimal terdapat satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai sig 0,035 < 005, sehingga kesimpulannya adalah variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, C.Y (2017), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifkan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang didukung juga oleh teori Marwansyah (2016:269). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai sig 0,035 < 005, sehingga kesimpulannya adalah variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Rahmatullah (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifkan antara antara motivasi secara terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang didukung juga oleh teori Marwansyah (2016:269). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai sig 0,027 < 005, sehingga kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, C.Y (2017), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifkan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang didukung juga oleh teori Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa:"Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSD Ketapang Sampang.
4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifkan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian keperawat RSD Ketapang Sampang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran- saran yang dapat diajukan yang berkaikan dengan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa RSD Ketapang Sampang harus memperhatikan hal untuk dapat meningkatkan kompensasi seperti upah, gaji, tunjangan dan serta fasilitas agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa RSD Ketapang Sampang harus memperhatikan hal untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja seperti meningkatkan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan umtuk memperluas pergulan dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.
3. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa RSD Ketapang Sampang harus memperhatikan disiplin kerja karyawan berdasarkan tanggung jawab, prakarsa, kerja sama dan ketaatan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

4. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada RSD Ketapang Sampang untuk meningkatkan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 23 (edisi)*. Semarang : Badan Penerbit – Undip.

Handoko,t.Hani.2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.Edisi Kedua.Cetrakan Ke 21.Yogyakarta:BPFE-yogyakarta.

Hartatik, Indah Puji SE. MM. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama. Laksana, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sutarman. 2012. *Buku Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara"

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Hadi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung; Alfabeta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Budiman, C.Y (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri. Jurmal Simki-Economic Vol. 01 No.2

Kartawan, dkk (2016). Pengaruh Displin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi Manajemen Volume 2 Nomor 2

Lestari, Sri (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. Jurnal CKI On SPOT Vol. 10 No.01

Pratama, Rahmatullah (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Vol. 8 No. 2

Prihantini, Yusi dkk (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). Jurnal Magisma Vol 7. No.1

Rudadi, Joko dan Taofik Hidajat (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pesonil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang. Jurnal Magisma Vol 7. No.1

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RSD KETAPANG SAMPANG

ORIGINALITY REPORT

12%	3%	2%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
3	Submitted to Central Visayan Institute Foundation Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Jember Student Paper	1%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
6	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Myongji University Graduate School Student Paper	1%

8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
9	erepository.uonbi.ac.ke:8080 Internet Source	1 %
10	Submitted to UNIVERSITY OF LUSAKA Student Paper	<1 %
11	Submitted to West Linn High School Student Paper	<1 %
12	Dewi Andriani, Bayu Hari Prasojo, Machfudz Efendi. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krembung Sidoarjo", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019 Publication	<1 %
13	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
14	Dewi Ratiwi Meiliza, Rizky Eka Febriansah, Tria Wahyuningtyas. "Pengaruh Karateristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019 Publication	<1 %

15	Submitted to Great Oak High School Student Paper	<1 %
16	ojs.umsida.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		