



Relationship Compensation on the Performance of Employee Contracts in Bhayangkara Pekanbaru Hospital Regional Police Riau in 2019

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Tahun 2019

¹ Jihan Natassa, ² Ahmad Satria Efendi, ³ Feby Ihsan Ayu

^{1,2,3} STIKes Hang Tuah Pekanbaru

ABSTRACT

The importance of compensation for employees, a major influence on behavior and performance at Bhayangkara Hospital. The performance of Bhayangkara Hospital employees are low spotted with the works that is not finished on time, less hostile to visitors and employees were less fast and skillful in serve up the patients. There is no procurement (reward) for employees who has committed with an excellent works. Especially for temporary employees with working hours and the workloads for that does not justify especially employees contract workers who worked on section room approximately 150 to 200 patients per day. The purpose of this research is to know the relationship between salary, incentives, award, and benefit for temporary employee's performance at Bhayangkara Hospital Pekanbaru. Design study of this research was cross sectional. Populations for this study are all of temporary employees at Bhayangkara Hospital Pekanbaru with 121 samples (total sampling). Data analysis is used univariate and bivariate analysis by chi-square test. The results of the study of eight variable found 4 variable related significant with the performance, namely salary, incentives, award, allowance, expected for hospitals give, the provision of incentives for employees TTK, the award for employees with the performance of the best, and benefits that give in accordance with a role at the hospital and the workloads given.

ABSTRAK

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Di Rumah Sakit Bhayangkara kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara masih tergolong rendah. Terlihat dengan adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pasien. Dan belum adanya pengadaan penghargaan (reward) bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Bagi karyawan dengan jam kerja serta beban kerja yang diterima itu tidak sepadan terutama karyawan Tenaga Kerja Kontrak yang bekerja pada ruangan poli yang mencapai kurang lebih 150 sampai 200 pasien perhari. Tujuan penelitian ini adalah untuk diketahuinya hubungan gaji, insentif, penghargaan, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan TTK di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Desain Penelitian adalah Cross Sectional. Populasinya adalah seluruh karyawan TTK di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Sampel Penelitian sebanyak 121 orang karyawan TTK. Dengan pengambilan sampel secara Total Sampling atau keseluruhan. Analisis yang digunakan adalah analisis univariate dan bivariate dengan uji chi-square. Hasil penelitian dari delapan variabel ditemukan 4 variabel berhubungan signifikan dengan kinerja, yaitu gaji, insentif, penghargaan, tunjangan, diharapkan bagi pihak rumah sakit memberikan, pemberian insentif kepada karyawan TTK, pemberian penghargaan untuk karyawan dengan kinerja yang terbaik, dan tunjangan yang berikan sesuai dengan peran di rumah sakit dan beban kerja yang diberikan.

Keywords : Salary, Incentives, Awards, Allowances.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Penghargaan, Tunjangan.

Correspondence : Jihan Natassa

Email : jihannatassa@yahoo.co.id, 085265588210

• Received 28 Januari 2020 • Accepted 26 September 2020 • p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 •

DOI: <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol6.Iss2.517>

Copyright ©2017. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative

Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

which permits unrestricted non-commercial used, distribution and reproduction in any medium

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi rumah sakit untuk mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi, dan pemberian penghargaan. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja karyawan (dalam Sedarmayanti, 2009)

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi tersebut daripada organisasi lain. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya dan bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan. (Menurut Mathis & Jackson, 2008)

Rumah Sakit Bhayangkara adalah Rumah Sakit Umum Kelas C sejak tanggal 12 Desember tahun 2013. Dengan Keputusan Kesehatan Republik Indonesia Nomor: YM.0204.3.1.1080 tentang pemberian izin penyelenggaraan kepada markas besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Provinsi Riau dan telah diperpanjang melalui Surat Keputusan Dinas Kesehatan Kota Nomor: 710/441/IV/2013 tanggal 5 April 2013 tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru sudah memiliki 9 pelayanan dasar yaitu: pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan bedah, pelayanan gawat darurat, pelayanan kesehatan ibu dan anak, pelayanan imunisasi, pelayanan perawatan kritis, pelayanan hemodialisa, pelayanan forensik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf diklat pada tanggal 10 April 2019 diketahui bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara masih tergolong rendah. Menurut beliau hal tersebut terlihat dengan adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pasien. Peneliti juga melihat hal tersebut ketika melakukan observasi pada saat pengambilan data awal.

Berdasarkan wawancara dengan 2 orang staf Diklat Rumah Sakit Bhayangkara. Gaji pokok yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung dengan tamatan, jabatan, dan lama

bekerja. Gaji karyawan hampir mendekati UMK yaitu sekitar Rp.1.800.000 untuk yang paling rendah. Tunjangan kinerja dan Insentif dibayar hanya untuk karyawan Polri dan PNS sedangkan karyawan Tenaga Kerja Kontrak tidak dibayarkan. Kemudian adanya tunjangan yang diterima oleh Tenaga Kerja Kontrak, yaitu tunjangan asuransi kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS, Tunjangan Hari Raya (THR) dengan perkiraan Rp. 350.000 – 500.000, tunjangan akhir tahun dengan perkiraan Rp. 200.000 – 500.000, dan tunjangan sahur dan berbuka dengan perkiraan Rp. 25.000 sesuai dengan jadwal pekerjaan. Dan belum adanya pengadaan penghargaan (reward) bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Bagi karyawan dengan jam kerja serta beban kerja yang diterima itu tidak sepadan terutama karyawan Tenaga Kerja Kontrak yang bekerja pada ruangan poli yang mencapai kurang lebih 150 sampai 200 pasien perhari. Jumlah karyawan Tenaga Kerja Kontrak lebih banyak dibandingkan karyawan PNS yaitu dengan jumlah 121 orang.

Dari uraian masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda Riau Tahun 2019”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda Riau Tahun 2019.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain Cross Sectional dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei – Juni 2019. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara yang berjumlah 121 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik total sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan kriteria inklusi adalah karyawan yang sedang masa aktif di Rumah Sakit Bhayangkara dan karyawan yang bersedia menjadi responden, kriteria eksklusi adalah karyawan yang sedang dalam keadaan cuti, sakit, menolak berpartisipasi dalam penelitian. Pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan uji Chi-Square. Variabel independent penelitian ini adalah gaji, insentif, penghargaan, tunjangan dan variabel dependent adalah kinerja karyawan. Setiap variabel dikumpulkan dalam suatu kuesioner dengan kriteria variabel gaji adalah imbalan yang diberikan tidak memenuhi jika hasil dari kuesioner ≤ 7 dan memenuhi jika > 7 , kriteria variabel insentif adalah imbalan yang diberikan tidak memenuhi jika hasil kuesioner ≤ 9 dan memenuhi > 9 , kriteria variabel penghargaan adalah imbalan yang diberikan tidak memenuhi jika hasil kuesioner ≤ 5 dan memenuhi > 5 , kriteria

variabel tunjangan adalah pembayaran yang tidak langsung diberikan tidak memenuhi jika ≤ 17 dan memenuhi jika > 17 . Sedangkan untuk variabel kinerja adalah hasil kerja rendah jika $\leq 49,17$ dan tinggi jika $> 49,17$.

HASIL

1. Karakteristik Responden

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau Tahun 2019

| No | Karakteristik Responden | Jumlah | Persentase(%) |
|-----------|----------------------------|------------|---------------|
| 1. | Usia | | |
| a. | 20-25 tahun | 14 | 11,6 |
| b. | 26-30 tahun | 47 | 38,8 |
| c. | 31- 35 tahun | 50 | 41,3 |
| d. | 36-40 tahun | 8 | 6,6 |
| e. | 41-45 tahun | 2 | 1,7 |
| | Total | 121 | 100% |
| 2. | Jenis Kelamin | | |
| a. | Laki-laki | 51 | 42,1 |
| b. | Perempuan | 70 | 57,9 |
| | Total | 121 | 100% |
| 3. | Pendidikan Terakhir | | |
| a. | SD-SMA | 17 | 14,0 |
| b. | D1-D3 | 64 | 52,9 |
| c. | S1 | 40 | 33,1 |
| | Total | 121 | 100% |

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel 1 diketahui mayoritas responden berumur 31-35 tahun dengan jumlah 50 orang (41,3%), responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 70 orang (57,9%), responden memiliki pendidikan terakhir D1-D3 berjumlah 64 orang (52,9%).

2. Analisis Univariat

Tabel 2

Hasil Analisis Univariat Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau Tahun 2019

| Variabel Uji | Frekuensi | Persentase(%) |
|--------------------|-----------|---------------|
| Kinerja | | |
| a. Rendah | 60 | 49,6 |
| b. Tinggi | 61 | 50,4 |
| Gaji | | |
| a. Tidak Memenuhi | 64 | 52,9 |
| b. Memenuhi | 57 | 47,1 |
| Insentif | | |
| a. Tidak Memenuhi | 81 | 66,9 |
| b. Memenuhi | 40 | 33,1 |
| Penghargaan | | |
| a. tidak memenuhi | 62 | 51,2 |
| b. memenuhi | 59 | 48,8 |
| Tunjangan | | |
| a. Tidak Memenuhi | 61 | 50,4 |
| b. Memenuhi | 60 | 49,6 |

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel 2 diketahui mayoritas responden dengan kinerja rendah berjumlah 60 orang (49,6%), responden dengan gaji tidak memenuhi berjumlah 64 orang (52,9%), responden dengan insentif yang tidak memenuhi berjumlah 64 orang (52,9%), responden dengan penghargaan yang tidak memenuhi berjumlah 62 orang (51,2%), responden dengan tunjangan yang tidak memenuhi berjumlah 61 orang (50,4%).

3. Analisis Bivariat

Hasil analisis data bivariat menunjukkan hasil sebagai berikut

- Karyawan Tenaga Kerja Kontrak dengan gaji tidak memenuhi berisiko 2,325 kali kinerja rendah dibandingkan dengan gaji yang memenuhi (C.I. 95% : POR = 1,120-4,826)
- Karyawan Tenaga Kerja Kontrak dengan insentif tidak memenuhi berisiko 5,856 kali kinerja rendah dibandingkan dengan insentif yang memenuhi (C.I. 95% : POR = 2,475 – 13,954)
- Karyawan Tenaga Kerja Kontrak dengan penghargaan tidak memenuhi berisiko 2,325 kali kinerja rendah dibandingkan dengan penghargaan yang memenuhi (C.I. 95% : POR = 1,120 – 4,826)
- Karyawan Tenaga Kerja Kontrak dengan tunjangan tidak memenuhi berisiko 10,076 kali kinerja rendah dibandingkan dengan tunjangan yang memenuhi (C.I. 95% : POR = 4,371-23,228)

Tabel 3

Hubungan Beberapa Variabel Independen Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau Tahun 2019

| Variabel Independen dan Kategori | Kinerja | | Jumlah n (%) | P Value | POR (95%CI) |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------|----------------------------|
| | Rendah n (%) | Tinggi n (%) | | | |
| Gaji | | | | | |
| a. Tidak Memenuhi | 38 (59,4) | 26 (40,6) | 64 (100) | 0,036 | 2,325 (1,120-4,826) |
| b. Memenuhi | 22 (38,6) | 35 (61,4) | 57 (100) | | |
| Insentif | | | | | |
| a. Tidak Memenuhi | 51 (63,0) | 30 (37,0) | 81 (100) | 0,000 | 5,856 (2,475 – 13,954) |
| b. Memenuhi | 9 (22,5) | 31 (77,5) | 40 (100) | | |
| Penghargaan | | | | | |
| a. Tidak Memenuhi | 38 (59,4) | 26 (40,6) | 64 (100) | 0,036 | 2,325 (1,120 – 4,826) |
| b. Memenuhi | 22 (38,6) | 35 (61,4) | 57 (100) | | |
| Tunjangan | | | | | |
| a. Tidak Memenuhi | 46 (75,4) | 15 (26,4) | 61 (100) | 0,000 | 10,076 (4,371 – 23,228) |
| b. Memenuhi | 14 (23,3) | 46 (76,7) | 60 (100) | | |

PEMBAHASAN

1. Hubungan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Chi square bahwa ada hubungan antara gaji terhadap kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau. Menurut Dessler (2009) menyatakan gaji merupakan sarana motivasi atau saran yang menimbulkan dorongan. Kompensasi finansial dalam bentuk gaji merupakan suatu yang sangat didambakan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan nilai

produktivitas kerjanya, baik diukur dari kualitas hasil maupun kuantitas hasil kerja. Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian jasa yang telah dilakukan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerima kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauzi (2014), hendaknya memperhatikan terhadap pemberian kompensasi berupa gaji agar karyawan bisa merasa puas dan karyawan akan lebih produktif, sehingga perusahaan mendapatkan tingkat keuntungan yang lebih baik pula. Berdasarkan hasil Komara (2014) kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, keterlambatan pembayaran kompensasi akan membuat pegawai merasa bahwa institusi tidak memberikan imbalan sesuai ketetapan yang ada sehingga pegawai tidak termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari teori, peneliti menyatakan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Diharapkan Pihak rumah sakit bisa mempertimbangkan dalam pemberian gaji agar dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

2. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Chi square bahwa ada hubungan antara insentif terhadap kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau. Menurut Rivai (2008) insentif artikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Kadarisman (2014) bahwa insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif, program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dilakukannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jimmy, dkk. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda diketahui nilai $\text{sign.} 0,008 < \alpha 0,05$, maka hipotesis kedua (H2) didukung, artinya ada pengaruh positif dan signifikan insentif pada kinerja perawat. Hal ini berarti semakin baik dan meningkat dari insentif yang diterima perawat maka semakin meningkat pula kinerja perawat tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dari teori diatas, peneliti menyatakan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan.

Karena pihak rumah sakit memberikan kepercayaan tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan Tenaga Kerja Kontrak. Pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan rumah sakit.

3. Hubungan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Chi square bahwa ada hubungan antara penghargaan terhadap kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau. Menurut Satrohadiwiryono (2010) yang mengatakan bahwa, penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sumber daya manusia tersebut.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jimmy, dkk. Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} \text{ sebesar } 3,255 > t_{tabel} (2,042)$ dengan nilai probabilitas $(r = 0,002) < \alpha 0,05$, berarti H1 didukung, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kinerja perawat di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, adapun besarnya pengaruh reward pada kinerja perawat sebesar 0,453, artinya jika reward meningkat maka kinerja perawat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dari teori, peneliti menyatakan bahwa penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan karena rumah sakit belum pernah memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Diharapkan rumah sakit dapat mengevaluasi kinerja karyawan tenaga kerja kontrak dan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja baik.

4. Hubungan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan Chi square bahwa ada hubungan antara penghargaan terhadap kinerja Karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau. Menurut Handoko (2010), tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan. Sehingga perlu diperhatikan pemberian tunjangan kepada karyawan tenaga kerja kontrak, karena mereka hanya mendapatkan gaji pokok itupun tidak sesuai dengan UMK.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dea (2017), bahwa tunjangan dapat mempengaruhi peningkatan

kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari teori, peneliti menyatakan bahwa tunjangan yang diterima oleh karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru masih belum sesuai dengan tugas karyawan di rumah sakit karena responden merasa dengan gaji yang diterima sedikit, sehingga pemberian tunjangan kinerja sangat membantu pegawai dalam menambah penghasilan.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan gaji, insentif, penghargaan, tunjangan terhadap kinerja karyawan Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau.

SARAN

1. Dalam hal gaji yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan standar Upah Minimum Kerja (UMK) dan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, agar karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan Rumah Sakit.
2. Diharapkan kepada Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru untuk lebih memperhatikan pemberian insentif untuk karyawan tenaga kerja kontrak, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tenaga kerja kontrak.
3. Diharapkan kepada Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru untuk dapat memberikan sebuah penghargaan bagi karyawan yang kinerja terbaik. Karena sebuah penghargaan saat berarti bagi karyawan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan performance kinerja.
4. Diharapkan kepada Rumah Sakit Bhayangkara agar memperhatikan tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan karyawan di rumah sakit dengan beban kerja yang diberikan pihak rumah sakit, karena tunjangan menjadi perhatian penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Konflik Kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami kepada Direktur Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru dan responden beserta semua pihak yang terlibat hingga penelitian ini selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Puji. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta" *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 2014, 7 (1). Jakarta.
- Bejo, Siswanto Sastrohadiwiryono. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Desseler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jilid 1, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Fadillah, Nur Nita. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2017, 5(1): 79-92. Samarinda.
- Fauzi, U. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 2 No.3 Tahun 2014.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). "Buku Praktis Mengembangkan SDM". Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayah, Nurul. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Tahun 2017". Skripsi. Diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi.
- Hudiana, Dea. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai Tahun 2017". Skripsi. Tidak diterbitkan. Pekanbaru: STIKES Hang Tuah Pekanbaru Prodi IKM.
- Istikomah, dkk. 2014. "Pengaruh Keterampilan Kinerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum", *Jurnal Sosial dan Politik*, 2014, Hal. 1-12. Semarang.
- Jimmy, Fitria, dkk. 2017. "Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof.DR.R.Soeharso Surakarta", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2017, Vol.2, No.1. Surakarta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- KemenKes RI. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit Jakarta*. Kementerian RI.
- Kurnia, Rafi Jody. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta". Skripsi. Diterbitkan. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Komara, Tirta Anton, dkk. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung". *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 2014, 8(2):73-85

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prabu, S Aldila. 2016. "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya", *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2016 Vol.5, No.5, 104-117.
- Posuma, O Christilia. 2013. "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado", *Jurnal EMBA*, 2013, 4 (1):646-656. Manado
- Rahmahan, Syahrul. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang", *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, 2015, Vol.8(2).Malang
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sabarguna. B.S. (2008). *Quality Assurance Pelayanan Rumah Sakit*. Jakarta: Sagung Seto.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sulhi, Rif'an Irham. 2017. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata DR. YAP Yogyakarta". Skripsi. Diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Wayan, dkk. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2016, Vol.4. Bandung.