



# Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda

Mayela Rochayati Nggode<sup>1\*</sup>, M. Ardan<sup>2</sup>, Zulkifli Umar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Rumah Sakit, STIKES Mutiara Mahakam Samarinda, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: <sup>1</sup>mayellarochayati@email.com

**Abstrak**— Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Rumah Sakit perlu memperhatikan Kepuasan kerja karena dapat mempengaruhi tingkat kehadiran, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, serta keluhan dan masalah lainnya seperti faktor internal dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasa kerja seseorang sebab kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima, yang berarti bahwa kedua variabel independen, yaitu kompensasi (nilai  $p=0,000$ ) dan motivasi (nilai  $p=0,001$ ), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi sebesar 43% terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Oleh karena itu, disarankan agar Rumah Sakit Dirgahayu memperhatikan lebih lanjut dalam memberikan kompensasi kepada perawat, terutama dalam hal gaji dan insentif, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan pemberian kompensasi yang adil, dengan harapan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

**Abstract**— *Job satisfaction is a person's emotional attitude towards their work. Hospital need to pay attention to job satisfaction because it can influence attendance levels, workforce turnover, work morale, as well as complaints and other problems such as internal factors and external factors that can influence a person's job satisfaction because good job satisfaction can increase the productivity and welfare of nurses. The aim of this research is to identify the influence of compensation and motivation on nurses' job satisfaction at hospital Dirgahayu Samarinda. The method used in this research is quantitative with a cross-sectional approach. The results of this study show that all hypotheses are accepted, which means that the two independent variables, namely compensation ( $p$  value = 0.000) and motivation ( $p$  value = 0.001), have a significant effect on nurses' job satisfaction at Hospital Dirgahayu Samarinda. The conclusion of this research is that compensation and motivation together influence 43% of nurses' job satisfaction at Hospital Dirgahayu Samarinda, it is recommended that Hospital Dirgahayu Samarinda pay more attention to providing compensation to nurses, especially in terms of salaries and incentives, as well as conducting regular performance evaluations to ensure fair compensation, with the hope of increasing their motivation and job satisfaction.*

**Keywords:** Compensation, Motivation, Job Satisfaction

## I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan yang positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya [1]. Tingkat kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan juga berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan [2]. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kinerja kerja dapat menurun jika kepuasan kerja rendah karena hal ini dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja. Sehingga hal ini dapat berdampak besar bagi perusahaan [3].

Perawat merupakan aset berharga bagi suatu instansi yang perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal [4]. Fokus utama instansi pada penelitian ini adalah untuk memastikan kepuasan kerja perawat, karena kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan ketidaknyamanan, kurangnya penghargaan dari rekan kerja, serta hambatan dalam pengembangan potensi individu perawat, sehingga hal ini dapat

mengganggu fokus dan konsentrasi perawat dalam menjalankan tugasnya [5].

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, didapatkan secara faktual bahwa karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu merasa tidak puas akan pemberian kompensasi disebabkan gaji yang mereka peroleh masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan dan pemberian motivasi masih sangat kurang sehingga membuat beberapa karyawan bermalas-malasan dalam bekerja karena mereka merasa kinerja mereka tidak dihargai. Berdasarkan data yang didapatkan di Rumah Sakit Dirgahayu terkait Indeks Kepuasan Karyawan pada tahun 2020 yang pernah dilakukan pada bulan Desember 2020 oleh Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, dikatakan bahwa capaian kepuasan karyawan berada pada posisi 42%. Capaian ini masih berada dibawah standar yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yaitu 80%.

Salah satu tantangan dalam bidang Sumber Daya Manusia adalah mengelola aspek kompensasi dan motivasi, yang dimana keduanya saling terikat [6]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalalo, dkk

(2018) yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Mereka menemukan bahwa perawat di RSUD Tomohon yang bekerja sebagai perawat diruang rawat inap 2:4 kali lebih merasa tidak puas dengan pekerjaannya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai harapan [7]. Mereka juga menyatakan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi tidak selalu merasa puas dengan pekerjaannya. Namun, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Tanpa di pungkiri bahwa salah satu dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan penghasilan [8].

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan menjadi pengganti balas jasa mereka kepada instansi [9]. Kompensasi yang nantinya diterima oleh pegawai semakin layak, maka pegawai akan terdorong untuk berkerja lebih baik [10]. Motivasi kerja ialah kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan yang nyata yaitu pada saat bekerja [11]. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang dihasilkan dan sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja atau prestasi yang didapatkan [12].

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda*”.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Populasi yang digunakan yaitu 309 perawat yang bertugas di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, dengan sampel yang diperoleh menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kepercayaan 10% sebanyak 76 responden yang dipilih dengan menggunakan Teknik *Accidental Sampling*.

Instrument pengumpulan data berupa kuesioner dengan tipe skala likert yang terdiri dari 13 pertanyaan *favorable* dan 15 pertanyaan *unfavorable* dari variabel independen dan variabel dependen berupa kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi.

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan yaitu analisis deskriptif dan analisis infrensi dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang diproses menggunakan program IBM SPSS 22, dan selanjutnya akan dilakukan penarikan kesimpulan yang menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda*”.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

#### Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi	n	%
<b>Usia</b>		
24-33 Tahun	38	50%
34-43 Tahun	31	41%
44-55 Tahun	7	9%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karakteristik usia responden pada rentang usia 24-33 tahun dengan rincian sebesar 38/76 (50%), selanjutnya rentang kedua berada pada usia 34-43 tahun dengan rincian sebesar 31/76 (41%) dan pada rentang terakhir berada pada usia 44-55 tahun dengan rincian sebesar 7/76 (9%). dalam penelitian ini adalah perempuan dengan rincian sebesar 64/76 (84%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	12	16%
Perempuan	64	84%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada Tabel 2. diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan rincian sebesar 64/76 (84%) dan jenis kelamin laki-laki dengan rincian sebesar 12/76 (16%).

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Nikah

Klasifikasi	n	%
<b>Status Pernikahan</b>		
Sudah Menikah	48	63%
Belum Menikah	26	34%
Janda	2	3%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa karakteristik Status pernikahan responden rata-rata bersetatus sudah menikah dengan jumlah sebesar 48/76 (63%). Selanjutnya, untuk responden dengan status belum menikah berjumlah 26/76 (34%) dan yang terakhir terdapat 2/76 (3%) responden dengan status janda.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Klasifikasi	n	%
-------------	---	---

<b>Pendidikan Terakhir</b>		
DIII	58	76%
SI	8	11%
Profesi	10	13%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik Pendidikan responden pada penelitian ini rata-rata dengan Pendidikan DIII sebanyak 58/76 (76%). Sementara, 10/76 (13%) berpendidikan Profesi dan lainnya berpendidikan S1 sebanyak 8/76 (11%).

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

<b>Klasifikasi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Lama Kerja</b>		
1-5 Tahun	25	33%
>5 Tahun	51	67%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 5. menunjukkan bahwa karakteristik lama kerja responden pada penelitian ini rata-rata telah bekerja dengan kurun waktu >5 tahun dengan rincian sebesar 51/76 (67%). Sementara, 25/76 (33%) lainnya bekerja dengan rentan waktu antara 1-5 tahun.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Kepegawaian

<b>Klasifikasi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Status Kepegawaian</b>		
Non-PNS	76	100%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 6. menunjukkan bahwa karakteristik Status kepegawaian responden pada penelitian ini hanya bersetatus Non PNS dengan jumlah sebesar 76/76 (100%).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

<b>Klasifikasi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Jabatan</b>		
Perawat Terampil	18	24%
Perawat Mahir	5	7%
Perawat Penyelia	2	3%
Perawat Ahli Pertama	3	4%
Perawat Ahli Muda	6	8%
Perawat Ahli Madya	40	52%
Perawat Ahli Utama	2	3%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa karakteristik jabatan responden pada penelitian ini, rata-rata responden memiliki jabatan yaitu perawat ahli madya dengan rincian sebesar 40/76 (52%), perawat dengan jabatan perawat

terampil sebesar 18/76 (24%), perawat dengan jabatan perawat ahli muda sebesar 6/76 (8%), perawat dengan jabatan perawat mahir sebesar 5/76 (7%), perawat dengan jabatan perawat ahli pertama sebesar 3/76 (4%), perawat dengan jabatan perawat penyelia sebesar 2/76 (3%) dan perawat ahli utama sebesar 2/76 (3%).

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan

<b>Klasifikasi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Penghasilan</b>		
<3.000.000	19	25%
3.000.000-5.000.000	49	65%
>5.000.000	8	10%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 8. menunjukkan bahwa karakteristik penghasilan responden pada penelitian ini, rata-rata responden memiliki penghasilan yaitu 3.000.000-5.000.000 dengan rincian sebesar 49/76 (65%). Selanjutnya, perawat dengan penghasilan <3.000.000 sebesar 19/76 (25%), dan perawat dengan penghasilan >5.000.000 sebesar 8/76 (10%).

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan

<b>Klasifikasi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Status Pekerjaan</b>		
Fungsional	66	87%
Struktural	10	13%
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Pada tabel 9. menunjukkan bahwa karakteristik status pekerjaan responden pada penelitian ini bersetatus fungsional dengan jumlah sebesar 66/76 (87%). Sementara, 10/76 (13%) lainnya bersetatus sebagai struktural.

## 2. Analisis Infrensi

Tabel 10. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Interval	Skor	Kategori	Ferkuensi	Persentase
<b>Kecenderungan</b>				
$X < M - 1 SD$	$X < 21$	Rendah	-	-
$M - 1 SD \leq M + 1 SD$	$21 \leq X < 33$	Sedang	68	89,5%
$M + 1 SD \leq X$	$33 \leq X$	Tinggi	8	10,5%
<b>Total</b>			76	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 10. menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini memiliki kepuasan kerja tergolong sedang di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda dengan rincian sebanyak 68 responden (89,5%). Sebanyak 8 responden (10,4%) memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya.

**Tabel 11. Kategorisasi Skor Skala Kompensasi**

Interval	Skor	Kategori	Ferkuensi	Persentase
$X < M-1 SD$	$X < 21$	Rendah	8	10,5%
$M-1 SD \leq X < M+1 SD$	$21 \leq X < 33$	Sedang	60	78,9%
$M+1 SD \leq X$	$33 \leq X$	Tinggi	8	10,5%
<b>Total</b>			<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 11. menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini merasa pemberian kompensasi di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tergolong sedang dengan rincian sebanyak 60 responden (78,9%). Sebanyak 8 responden (10,5%) merasa pemberian kompensasi tergolong tinggi dan sebanyak 8 responden 10,5% merasa pemberian kompensasi tergolong rendah.

Berdasarkan analisis data perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda bahwa didapatkan hasil dengan kategori cukup puas terhadap pemberian kompensasi. Dalam variabel kompensasi terdapat empat indikator kompensasi yaitu: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Pemberian fasilitas dinilai perawat sebagai yang paling memuaskan, khususnya pemberian fasilitas jaminan kesehatan yang dianggap memadai untuk kesejahteraan para perawat. Selain itu juga didapatkan indikator insentif dengan penilaian terendah menunjukkan bahwa pemberian insentif belum sesuai dengan harapan perawat serta tuntutan pekerjaan mereka.

Dalam variabel kepuasan kerja terdapat tiga indikator yaitu: kepuasan finansial, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi. Ketiga indikator tersebut meraih kategori cukup puas. Meskipun demikian kepuasan finansial memiliki nilai mean terendah diantara indikator lainnya yang menunjukkan bahwa sistem pemberian gaji, insentif dan tunjangan di rumah sakit kurang memotivasi untuk meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, hubungan kerjasama dan interaksi sosial antara rekan kerja di dalam Rumah Sakit dinilai sangat baik.

Pengaruh kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu: gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan, terbukti bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi, (2021) yang berjudul *Analysis Of Compensation, Competence, Self Efficacy And Job Satisfaction On Nurse Performance*. Yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat, dimana hal ini dipengaruhi oleh gaji, insentif, bonus, dan penggantian asuransi kesehatan yang telah diperoleh perawat dari hasil kerja keras mereka [13].

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprinawati & Harmen, (2021) yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan*. Yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, mereka mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kemampuan kompensasi untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuan kerja mereka [14]

Dengan memenuhi kebutuhan perawat melalui pemberian kompensasi yang memadai, tentunya rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Penting bagi rumah sakit untuk menemukan keseimbangan antara besarnya kompensasi yang diberikan dengan kontribusi yang diberikan oleh perawat. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang tepat dapat memenuhi kepuasan kerja perawat. Sikap positif dari perawat sendiri juga dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan membuatnya menjadi lebih mudah.

**Tabel 12. Kategorisasi Skor Skala Motivasi**

Interval	Skor	Kategori	Ferkuensi	Persentase
$X < M-1 SD$	$X < 21$	Rendah	-	-
$M-1 SD \leq X < M+1 SD$	$21 \leq X < 33$	Sedang	40	52,6%
$M+1 SD \leq X$	$33 \leq X$	Tinggi	36	47,4%
<b>Total</b>			<b>76</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini merasa pemberian motivasi di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda tergolong sedang dengan rincian sebanyak 40 responden (52,6%) dan sebanyak 36 responden (47,4%) merasa pemberian motivasi tergolong tinggi.

Berdasarkan data yang dikumpulkan terkait apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dinilai berada dalam kategori yang cukup puas. Motivasi kerja diukur melalui dua indikator, yaitu: aktualisasi diri dan harga diri. Dari kedua indikator tersebut, didapatkan nilai terendah berada pada aktualisasi diri dimana perawat menyatakan bahwa mereka merasa kurang mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan mereka. Sedangkan, nilai tertinggi diperoleh dari indikator harga diri, yang menunjukkan bahwa perawat merasa lingkungan kerja yang nyaman sudah sesuai dengan harapan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit telah memberikan kesempatan kepada semua perawat untuk meningkatkan Pendidikan mereka dan menggunakan keterampilan serta kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan, terbukti bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdiansyah, dkk (2020) dengan judul *Motivation On Job Satisfaction and Employee Performance* yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja perawat yang artinya perawat perlu mempunyai motivasi dalam



menjalankan aktivitas kerjanya. Perusahaan juga dianggap perlu untuk menciptakan dan memelihara kondisi dimana perawat harus selalu merasa termotivasi untuk bekerja [15]

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Layli, dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. Yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dimana hal ini dipengaruhi oleh 9 variabel diantaranya adalah prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi mandiri, kebijakan dan administrasi, insentif/gaji dimana ini lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit [16].

Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih muda merasakan kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja perawat memiliki peranan penting dalam memperkaya semangat kerja mereka. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Motivasi kerja menjadi dasar yang kuat bagi setiap individu untuk mengeksplorasi potensi mereka guna mencapai kebutuhan dan keinginan yang diinginkan. Dengan tercapainya harapan-harapan tersebut, kepuasan kerja secara alami akan terwujud.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data karakteristik responden pada penelitian didapatkan bahwa mayoritas responden berusia 24-33 (50%) tahun. Sebanyak 64 (84%) orang responden adalah perempuan dan 48 (63%) orang dengan status perkawinan sudah menikah, dan 58 (76%) orang dengan pendidikan DIII keperawatan. 51 (67%) orang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Sekitar 76 (100%) orang responden memiliki status kepegawaian Non-PNS, sementara 49 (65%) orang dengan penghasilan 3.000.000-5.000.000 dan 66 (87%) berada dalam status kerja fungsional. Selain itu, terdapat sekitar 40(52%) orang perawat dengan jabatan kerja sebagai perawat ahli madya.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan uji parsial menunjukkan bahwa tanto variabel kompensasi dan motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Pada uji stimultan juga ditemukan bahwa baik kompensasi dan motivasi memiliki dampak yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Dan didapatkan pula estimasi persentase dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa kombinasi kompensasi dan motivasi berkontribusi sebesar 43% terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Untuk meningkatkan lebih kinerja perawat pada saat bekerja maka rumah sakit perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada perawat, terutama dalam hal gaji dan insentif. Meskipun skor kepuasan tergolong tinggi secara umum, namun beberapa perawat masih

mengungkapkan ketidakpuasan terhadap tingkat gaji dan insentif yang diberikan rumah sakit. Sebaiknya pemberian gaji disesuaikan dengan tingkat pengalaman dan jabatan masing-masing perawat, sementara insentif perlu disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Selain itu juga, untuk memastikan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka maka rumah sakit perlu melakukan evaluasi kinerja perawat secara teratur.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada STIKES Mutiara Mahakam Samarinda atas kesempatan yang diberikan. Juga, terimakasih kepada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda karena telah mendukung dan bekerjasama dalam pelaksanaan penelitian ini.

#### V. REFERENSI

- [1] E. Dwinuarisha, C. Setiawan G, and A. Aziz, "Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Non ASN Instalasi Gawat Darurat," *J. Ilmu Kesehatan. Masy.*, vol. 10, no. 01, pp. 38–45, 2021.
- [2] M. K. Fikri, I. Rizany, and H. Setiawan, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap," *J. Kepemimp. dan Manaj. Keperawatan*, vol. 5, no. 1, pp. 38–46, 2022.
- [3] R. Tanjung, R. Kintoko Rochadi, and U. Sumatera Utara, "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat," *J. Telenursing*, vol. 5, no. 2, pp. 2421–2428, 2023.
- [4] S. Maria, *Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2021.
- [5] S. Ramadhan, D. Gustopo, and P. Vitasari, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang )," *J. Teknol. dan Manaj. Ind.*, vol. 1, no. 2, pp. 36–41, 2020.
- [6] L. Sa'adah, I. Rahmawati, and D. Aprilia, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang," *Iqtish Dequity J. Manaj.*, vol. 4, no. 1, p. 55, 2022.
- [7] C. N. Kalalo, E. L. Sjattar, and R. Natzir, "Correlation Between Compensation and Work Satisfaction With Nurses' Performance Through Motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon," *Indones. Contemp. Nurs. J. (ICON Journal)*, vol. 3, no. 1, p. 12, 2018.
- [8] M. Syamsir, Hasmin Tamsah, and R. Hatma, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar," *J. Mirai Manag.*, vol. 3, no. 2, pp. 78–91, 2018.
- [9] A. D. Cahya, V. T. Prabowo, and A. F. Suryawan,



- “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel),” *J. Daya Saing*, vol. 7, no. 3, pp. 313–318, 2021.
- [10] D. Murni, Sidaria, Annisa, and Maharani, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Padang,” *NERS J. Keperawatan*, vol. 18, no. 1, pp. 1–7, 2022.
- [11] E. Apriliani and N. Hidayah, “Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping,” *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 20, no. 1, p. 137, 2020.
- [12] S. Sidik and O. Tejamirah, “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Di Stma Trisakti,” *Prem. Insur. Bus. J.*, vol. 9, no. 2, pp. 34–47, 2023.
- [13] R. G. Effendi, “Analysis of Compensation, Competence, Self Efficacy and Job Satisfaction on Nurse Performance,” *DiE J. Ilmu Ekon. dan Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 40–49, 2021.
- [14] A. Aprinawati and H. Harmen, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan,” *Liabilities (Jurnal Pendidik. Akuntansi)*, vol. 4, no. 1, pp. 10–23, 2021.
- [15] R. Nurdiansyah, S. Mariam, M. A. Ameido, and A. H. Ramli, “Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance,” *Bus. Entrep. Rev.*, vol. 20, no. 2, pp. 153–162, 2020.
- [16] A. N. Layli, C. Suryawati, and W. Kusumastuti, “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit,” *J. Sains dan Kesehat.*, vol. 5, no. 5, pp. 870–877, 2023.