



## STUDI FENOMENOLOGI KOMPENSASI DAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT KHUSUS JIWA

**Chandrainy Puri<sup>1\*</sup>**

Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu

Email : chandrainypuri20@gmail.com

### ABSTRAK

Eksistensi rumah sakit dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang semakin ketat harus didukung sumberdaya yang memberikan hasil optimum. Kinerja rumah sakit menjadi faktor penting dalam menghadapi tuntutan perubahan. Kinerja adalah catatan dari outcomes yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau aktivitas spesifik dalam kurun waktu tetentu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit perlu mempertimbangkan proses manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan ke pada bawahannya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis Kompensasi dan kinerja pegawai kesehatan. Merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan survey dengan menggunakan pedoman wawancara untuk mendapatkan data dari para informan yang merupakan pegawai kesehatan di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu yang terpilih menjadi sampel. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dimana mencerminkan pemeriksaan baru-baru ini dari topik seperti yang dikemukakan di Creswell. Hasil analisis kualitatif menyimpulkan bahwa Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu masih membutuhkan Sumber Daya Manusia yang sesuai untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan menegakkan aturan Disiplin dicerminkan oleh ketepatan waktu mereka bekerja, kepatuhan mereka pada aturan dan SOP. Hakikat hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu bahwa Kinerja Karyawan RSKJ Soeprapto Provinsi Bengkulu dipengaruhi oleh Disiplin Kerja Karyawan. Kata kunci Kompensasi, Kinerja Pegawai Kesehatan

### ABSTRACT

The existence of hospitals in the face of change and increasingly fierce competition must be supported by resources that provide optimum results. Hospital performance is an important factor in facing the demands of change. Performance is a record of outcomes resulting from a specific job or activity within a certain period of time. To improve the performance of hospital employees, it is necessary to consider the Human Resources management process which includes Discipline, Motivation and Compensation in the work of a leader to his subordinates. This research aims to explain and analyze the compensation and performance of health employees. This is qualitative research with a survey approach using interview guidelines to obtain data from informants who are health employees at the Soeprapto Special Mental Hospital, Bengkulu Province who were selected as samples. The number of informants in this study was 5 people. Data analysis uses qualitative analysis which reflects recent examination of topics such as those presented in Creswell. The results of the qualitative analysis conclude that the Soeprapto Mental Special Hospital, Bengkulu Province still needs appropriate human resources to improve the quality of service by enforcing the rules. Discipline is reflected by accuracy. the time they work, their compliance with rules and SOPs. The



essence of the relationship between work discipline and employee performance at the Soeprapto Special Mental Hospital, Bengkulu Province, is that employee performance at RSKJ Soeprapto, Bengkulu Province is influenced by employee work discipline.

Keywords: , compensation Health Employee Performance

## PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam satu dasawarsa terakhir. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Rumah Sakit Jiwa tidak hanya bersaing dengan rumah sakit lainnya tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidan, praktek dokter dan pelayanan kesehatan lainnya.

Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, sosial, ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan dimasa depan untuk menyusun strategi yang tepat dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi. Cenderung memiliki ukuran keluarga relative kecil mereka umumnya juga memiliki mobilitas tinggi dalam hal pekerjaan dan tempat tinggal.

Rumah sakit yang terdapat ditingkat pusat dan daerah tidak lepas dari pengaruh perkembangan tuntutan. Dipandang dari segmentasi kelompok masyarakat, secara umum rumah sakit merupakan layanan yang menyediakan untuk kalangan menengah kebawah, sedangkan rumah sakit lainnya atau

rumah sakit swasta melayani masyarakat menengah keatas.

Biaya kesehatan cenderung terus meningkat, dan rumah sakit dituntut untuk secara mandiri mengatasi masalah tersebut. Peningkatan biaya menyebabkan fenomena tersendiri bagi rumah sakit. Karena rumah sakit memiliki segmen layanan kesehatan untuk kalangan menengah kebawah akibatnya rumah sakit diharapkan menjadi rumah sakit murah dan bermutu. Dengan keterbatasan anggaran yang diberikan dari pemerintah, rumah sakit tidak bisa mengembangkan mutu layanan, baik karena peralatan medis yang terbatas maupun sumber daya manusia yang rendah.

Oleh karena itu untuk menghadapi tuntutan dari masyarakat dan persaingan global seperti sekarang ini, Rumah Sakit Jiwa harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bekerja sama dengan layanan BPJS, dengan melakukan efisiensi tindakan medis, namun tidak mengurui kualitas pelayanan yang diberikan dengan begitu, biaya dikeluarkan bisa lebih terkontrol. Dimana pasien yang terlantar, pasien yang lama tinggal di rumah sakit, tidak dijemput keluarga apabila pasien tersebut sudah membaik. Biaya pasien tersebut bisa diproses melalui BPJS dengan mengikuti aturan-aturan dan syarat yang



ditetapkan oleh BPJS. Dengan begitu sumber daya manusia RSKJ bisa meningkat.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi senatiassa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia secara profesional. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting rumah sakit karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional rumah sakit (Schein, 2008)

Agar rumah sakit tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja rumah sakit merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk menghadapi tuntutan lingkungan tersebut. Kinerja dalam satu periode tertentu dapat dijadikan acuan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, sistem kinerja yang sesuai dan cocok untuk organisasi sangat diperlukan agar suatu organisasi mampung bersaing dan berkembang. Selain memegang peran penting, sumber daya manusia juga memiliki rentang terhadap faktor-faktor negative jika tidak dikelola dengan baik. Kinerja yang tidak terkontrol dan efektifitas kerja yang rendah sehingga produktifitas rumah sakit menurun adalah sedikit dari efek negative jika

sumber daya manusia yang ada tidak dikendalikan dengan baik.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi penting untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, pegawai organisasilah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kinerja yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka keberhasilan organisasi tidak tercapai serta kontribusi pegawai pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mudurnya suatu organisasi. Bernadin dan Russel (2003) menyatakan kinerja pegawai sangat tergantung dengan kemampuannya dan usahanya serta kesempatan kerja yang di nilai adalah output nya. Walaupun terletak pada level individual, sebenarnya kinerja berperan penting pada level organisasi karena kinerja yang baik dari seorang pegawai akan berdampak pada efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Scott & Eistein, 2001).

Menurut pendapat August W. (2001) menyatakan: “output drive from processes, human or otherwise” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Moch. As’ad (2009), menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang (pegawai) didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja yang hendak dicapai oleh suatu organisasi tidak terlepas dari seberapa ukuran hasil kerja (kinerja)



itu sendiri dapat dilaksanakan secara optimal. Kinerja suatu landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut (Logahan 2009: 3).

Performance dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, prestasi kerja, pelaksanaan kerja pencapaian kerja, unjuk kerja dan penampilan kerja Mitcel (2008). Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Rumah sakit membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (Job Performance) yang tinggi. Sebagaimana ditemukan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kerja dari kata-kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya. Kinerja menjadi potret kondisi yang ada dan terjadi dalam organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan tugas disuatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001).

Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja yang ada dalam organisasi secara keseluruhan. Kedua hal ini saling berkaitan karena organisasi merupakan kinerja dilevel organisasi akan terkait erat dan sangat di pengaruhi oleh kinerja di level individu, baik buruk kinerja suatu organisasi bergantung pada baik buruknya kinerja individu sebagai pihak yang menjalankan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, rumah sakit perlu mempertimbangkan proses manajemen sumber daya manusia, yang meliputi antara lain motivasi, kompensasi, disiplin, dan sebagainya. Apabila proses diatas berjalan dengan baik, maka organisasi tersebut akan berkembang seiring dengan visi, misi dan sarannya (Sullivan, J. 2000)

Selain itu rumah sakit telah menetapkan pemberian kompensasi kepada pegawai dimana kompensasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai hasil kerja yang baik. pemberian kompensasi, umumnya hanya setuju pada jumlah yang dibayarkan kepada pegawai. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. belum tentu cukup dirasakan pegawai yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (2006) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyaltitas karyawan banyak di pengaruhi oleh besarnya kompensasi, pada



umumnya pemogokan kerja yang sering terjadi dinegara kita ini sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Minor (2013) menyebutkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan semangat dan peningkatan produktivitas organisasi, yang mana itu nanti akan berimbas terhadap kinerja pegawai. Tapi pada studi tersebut aspek kompensasi hanya berpengaruh pada tenaga kerja tingkat bawah yang bersifat pegawai biasa. Kompensasi tidak berpengaruh untuk manajer yang berpangkat tinggi. Dijelaskan juga bahwa jika kompensasi berdasarkan kinerja individu, kerja sama di antara anggota tim dapat dihambat, sedangkan jika kompensasi didasarkan pada tujuan tim, individu tidak dapat bekerja dengan rajin dan dapat bersandar pada anggota tim lainnya. Sistem bonus adalah cara untuk mencapai kedua tim dan kinerja individu berdasarkan langkah-langkah dan evaluasi yang tepat. Namun, jika profitabilitas dan bonus tidak diberikan, ini dapat mengakibatkan omset atau perasaan ketidakpercayaan pada pegawai. Konsep ini berjalan sukses di Jepang, namun mereka memiliki konsep pekerjaan seumur hidup.

Atambo (2013) juga dijelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kompensasi pegawai dan kinerja yang mereka berikan. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa ketersediaan dan pemberian insentif kepada profesional kesehatan di sektor ini akan memotivasi dan mendorong untuk mengerahkan kinerja terbaik mereka hal ini mirip seperti yang

diungkapkan oleh Riaz (2012) bahwa kinerja dan juga kompensasi berdasarkan ekuitas memiliki hubungan yang positif.

Hua (2003) menyebutkan bahwa adanya hubungan yang bertolak belakang antara kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja, terhadap kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan pada salah satu perusahaan besar di Taiwan ini menemukan dampak negatif dari kompensasi yang terlalu tinggi yang diberikan, terhadap kinerja tidak maksimal yang didapat. Pada dasarnya kompensasi tidak bisa menggantikan/ dibandingkan dengan kinerja karyawan terhadap organisasi dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, karena pada hakikatnya manusia haruslah mengutamakan kewajibannya dari pada hak yang akan mereka dapatkan.

Disiplin disini dapat diartikan sebagai keadaan ideal dalam mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan ialah adanya pembagian kerja tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, sebagaimana yang dilakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Menurut Tindow et al. (2014) explained that the work



discipline has asinificant influence on the performance of the workforce, and said also that the work discipline variable is the variable most dominantin fluence onthe performance oflabor (among variables work discipline, motivation and compensation).

Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak mempunyai arti jika tidak didukung oleh para pelaksananya. Disiplin kerja juga merupakan 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Jerry Wyckoff (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Disiplin diartikan sebagai (a)

latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, (b) ketaatan pada aturan dan tata tertib (Poerwadarminta, 2002).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kompensasi kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi (Brahmasari, 2008).

Berdasarkan permasalahan di atas belum pernah diteliti kinerja pegawai yang berhubungan dengan disiplin, motivasi, dan kompensasi disamping itu dengan komplitnya permasalahan pasien yang gangguan jiwa yang dihadapi pegawai dan pegawai tersebut bisa menghasilkan kinerja sehingga menjadikan rumah sakit yang bisa menjadi bersaing dengan rumah sakit yang ada diwilayah ini dan wilayah sekitarnya.



Oleh sebab itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti dari kajian kontruksi model kinerja pegawai rumah sakit khusus jiwa (studi fenomenologi pada rumah sakit khusus jiwa soeprapto provinsi bengkulu) yang masih sedikit penelitian-penelitian sebelumnya membahas kontruksi model kinerja pegawai rumah sakit khusus jiwa (studi fenomenologi pada rumah sakit khusus jiwa soeprapto provinsi bengkulu) sehingga peneliti fokus dalam penelitian ini dalam menjelaskan keseluruhan 4 variabel tersebut yang mengarah kepada teori-teori sebelumnya dan bagaimana fenomenologi 4 variabel ini ada pelaksanaannya di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu.

Dalam menghadapi globalisasi dan bersaing dengan rumah sakit dengan demikian penulis memberikan judul Kontruksi Model Kinerja Pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa (Studi Fenomenologi pada Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu).

Focus Penelitian: Belum ditemukan konsep kinerja pegawai pada kondisi spesifik yaitu Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan Metode kualitatif dimana mencerminkan pemeriksaan baru-baru ini dari topik seperti yang ditemukan di Creswell (2013). Perubahan ini termasuk update pada karakteristik penelitian kualitatif, jenis desain yang tersedia untuk peneliti, diskusi panjang

tentang peran peneliti dan reflektivitas, dan bagian yang meningkat tentang langkah-langkah dalam analisis data kualitatif dan interpretasi.

Pada awal bagian pendahuluan peneliti, bagian ini umumnya menjelaskan suatu isu penelitian untuk memulai suatu penelusuran. Pendahuluan pada penelitian dapat berangkat dari gagasan awal berupa fenomena atau teori yang kemudian akan mengarah pada sepanjang penelitian teori, atau fenomena sehingga kemudian menjadi landasan mengapa perlu dilakukan suatu penelitian. Penelitian kualitatif yang bersifat fleksibel tidak membuat rumusan masalah yang kaku. Melainkan rumusan masalah dapat berkembang selama proses penelitian. Hal ini tidak berarti rumusan masalah penelitian dapat berubah-ubah sesuai dengan fakta atau temuan yang ada, namun penetapan rumusan masalah tersebut dirancanag dengan pertanyaan umum dan terbuka sehingga dapat menunjukkan keterbukaan dan fokus penelitian tanpa membatasi masalah. Pada penelitian kualitatif secara khusus tiga tahap yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan interpetasi data dilakukan secara bersamaan, namun pada dasarnya proses pengumpulan dan pengolahan pada kualitatif adalah proses sesungguhnya berjalan bersamaan, baru setelah itu dilanjutkan pada proses analisa data.

Secara umum, riset yang menggunakan metodologi kualitatif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Kriyantono, 2009):



1. Intensif, partisipasi periset dalam waktu lama pada setting lapangan, periset adalah instrumen pokok riset.
2. Perekaman yang sangat hati-hati terhadap apa yang terjadi dengan catatan-catatan di lapangan dan tipe-tipe lain dari bukti-bukti dokumenter.
3. Analisis data lapangan
4. Melaporkan hasil termasuk deskripsi detail, quotes (kutipan-kutipan) dan komentar-komentar.
5. Tidak ada realitas yang tunggal, setiap periset mengkreasi realitas sebagai bagian dari proses risetnya. Realitas dipandang dinamis dan sebagai produk konstruksi sosial.
6. Subjektif dan berada hanya dalam referensi periset. Periset sebagai sarana penggalian interpretasi data.
7. Realitas adalah holistik dan tidak dapat dipilah-pilah.
8. Periset memproduksi penjelasan unik tentang situasi yang terjadi dan individu-individunya
9. Lebih pada kedalaman (depth) daripada keluasan (breadth).
10. Prosedur riset: empiris-rasional dan tidak berstruktur.
11. Hubungan antara teori, konsep, dan data-data memunculkan atau membentuk teori baru.
12. Pemilihan subjek atau objek pada penelitian kualitatif tidak bertujuan

melakukan generalisasi populasi, melainkan tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman secara mendalam tentang fenomena. Untuk itu penetapan subjek atau objek dapat ditetapkan secara sengaja dengan menetapkan informan dengan kriteria tentang fenomena yang diteliti. Kriteria utama ada informan atau situs adalah pemahaman yang mendalam mengenai fenomena, sebab melalui informasi tersebut peneliti mendapatkan data. Pada dasarnya, penelitian kualitatif khususnya pada penetapan subjek atau abjek penelitian, isu utama bukan pada jumlah namun pada data tersebut dapat menjawab pertanyaan dalam penelitian. Sehingga pertanyaan penelitian menjadi kunci penetapan kunci subjek atau objek penelitian, sehingga penelian bertujuan mendalam luas mengenai fenomena dan spesifik.

13. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya. Penelitian ini tidak mengutamakan besarnya populasi atau sampling, bahkan samplingnya sangat terbatas. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya. Penelitian kualitatif lebih menekan pada persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data (Kriyantono, 2009).

14. Mengungkapkan pengalaman-pengalaman informan yang terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan yang dilakukan pada Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu. Penelitian fenomenologis adalah untuk menggambarkan apa yang dialami informan terkait dengan pengalaman-pengalaman yang mereka miliki terhadap penemuan yang ada (Creswell, 2013)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian diperoleh dari teknik wawancara. Melalui kegiatan wawancara ini penelitian berupaya mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara dengan pihak pegawai RSKJ Soeprapto Provinsi Bengkulu yang pada kesempatan kali ini penelitian menyebutkan dengan sebutan informan.

Untuk kebutuhan data yang diperlukan pada penelitian ini, ditetapkan lima informan yang akan diwawancarai. Untuk menemui informan harus melalui pendekatan personal sehingga dapat memudahkan memperoleh kebutuhan data. Sehingga peneliti hanya berhasil menemui dan mewawancarai lima informan. Lima informan itu adalah informan BK, informan NR, informan MR, informan AF, informan MU. Berikut deskripsi singkat mengenai lima informan ini.

Informan BK

BK, pada saat indepth interview pada tanggal 20 Desember 2016 menjabat sebagai Kasubbag Tatausaha dalam memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua satuan unit dibidang ketatausahaan meliputi perencanaan, pelaporan, kepegawaian, keuangan rumah tangga, keprotokoleran, perlengkapan serta peralatan kantor, bersedia di wawancarai pada malam harinya. Lahir di Sidang Panjang, 01 Desember 1971 saat ini bersedianya menjadi informan dan wawancara setelah rapat koordinasi untuk acara penyusunan RBA 2017 pada tanggal 20 Desember 2016. Dibutuhkan waktu dalam rentan antara pukul 18.55-19.45 WIB dalam proses wawancara secara mendalam.

Informan NR

NR, ialah orang ke dua setelah Bickman yang menjadi informan. Pada saat indepth interview pada tanggal 19 Desember 2016 menjabat sebagai Pj Perencanaan RSKJ, dan malam harinya bersedia diwawancarai antara pukul 19.32-20.34 dikarenakan waktu sudah larut malam sehingga pada tanggal 19 Desember 2016 dilanjutkan kembali rentan waktu pukul 11.05-11.36. Lahir di Semarang, 11 Juni 1965.

Informan MK

MK. adalah informan yang pertama kali saya temui langsung untuk menjadi informan dalam penelitian saya, dan bersedia diwawancarai pada saat indepth interview pada tanggal 18 Desember 2016 menjabat sebagai dokter spesialis kesehatan jiwa dan malam harinya bersedia diwawancarai antara pukul 19.32-20.32 dikarenakan waktu

sudah larut malam sehingga pada tanggal 19 Desember 2016 dilanjutkan kembali rentan waktu pukul 10.42-11.30 melalui rekam suara setelah visite pasien diruangan RSKJ Soeprapto Provinsi Bengkulu. Lahir di Bintuhan, 15 Juni 1964.

#### Informan AF

AF. adalah informan yang ketiga yang saya temui langsung untuk menjadi informan dalam penelitian saya, perawat satu ini bersedia diwawancara pada saat indepth interview ada tanggal 18 Desember 2016 menjabat sebagai Ka. Komite Medik. dan malam harinya bersedia diwawancarai antara pukul 19.32-21.11 dikarenakan waktu sudah larut malam sehingga pada tanggal 19 Desember 2016 dilanjutkan kembali rentan waktu pukul 10.58-11.08 melalui wawancara secara mendalam. Lahir di Bengkulu, 11 Juni 1975 saat ini masih.

#### Informan MU

MU sebagai informan terakhir dan menjabat sebagai mantan Direktur RSJKO Provinsi Bengkulu. Bapak satu ini bisa saya temui dan bersedia di wawancara dengan chatting atau voice note tetapi pada saat ini abang ini sakit sehingga untuk wawancara dengan chatting. Pada tanggal 20 Desember 2016 bapak satu ini bersedia dan dalam rentan waktu pukul 18.04-22.10. Lahir di Bengkulu, 27 Januari 1966.

Data yang diperoleh dari wawancara berupa jawaban informan atas pernyataan yang diajukan oleh penelitian melalui wawancara. Paduan wawancara yang dilakukan secara tatap muka langsung dengan informan, yang kemudian data tersebut di sajikan dalam bentuk pernyataan hasil wawancara, pernyataan hasil wawancara tersebut memaparkan jawaban infroman yang beragam mengenai kontruksi model kinerja pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa.

#### Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berupa wawancara menjelaskan jawaban informan mengenai pernyataan penting kontruksi model kinerja pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa. Berdasarkan wawancara mendalam ataupun dengan rekam suara dan pengamatan yang dilakukan, diperoleh informasi sebagai data utama untuk dianalisis dalam penelitian ini. Data yang diperoleh merupakan hasil dari wawancara mendalam berdasarkan persepsi setiap informan terkait kontruksi model kinerja pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa Pernyataan-pernyataan penting informan mengenai kontruksi model kinerja pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa ditampilkan dalam beberapa tabel di bawah ini. Setiap tabel memuat pernyataan-pernyataan

penting dari masing-masing informan dan makna yang terbentuk.

#### 4.2.1 Disiplin Pegawai

Disiplin merupakan suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-perturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalakkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam suatu organisasi atau unit kerja, baik pada instansi pemerintah maupun didalam organisasi yang bergerak dalam usaha, senantiasa diperlukan adanya kedisiplinan dari para pegawai yang bekerja dirumah sakit. Karena meskipun suatu organisasi, instansi atau perusahaan memiliki sumber daya yang mencakupi serta dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang serba modern, apabila tidak diimbangi dengan pembinaan disiplin, maka tujuan-tujuan yang telah ditetapkan masih akan sulit dicapai secara optimal.

Berikut Tabel 4.1 memuat pernyataan-pernyataan penting informan BK, NR,MR,AF, dan MU dan makna serta tema yang diperoleh mengenai hakikat disiplin.

Tabel 4.1

#### Pernyataan Penting dari Informan dan Makna Terkait Hakikat Disiplin

Hakikat Disiplin	
Inf.	Pernyataan Penting dari Informan Makna Tema
BK	“...saya selalu datang dan pulang ke kantor tepat waktu...”
	“...dengan kehadiran RSKJ, tingkat pendapatan RSKJ semakin meningkat...” RSKJ semakin meningkat...” - Waktu Datang Tepat waktu
-	Waktu Pulang Tepat Waktu Kehadiran
-	Peningkatan
-	Pendapatan - Disiplin Waktu
-	Kepatuhan
-	Tanggung Jawab
NR	“...menggunakan tanda pengenal...” Memakai tanda pengenal
MR	“...karyawan taat terhadap peraturan...” Taat Peraturan
AF	“...patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku seorang karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan hal ini dilakukan oleh karyawan untuk

Lanjutan

Tabel 4.1

Pernyataan Penting dari Informan dan Makna  
Terkait Hakikat Disiplin

Hakikat Disiplin
Inf. Pernyataan Penting dari Informan Makna Tema
kedisiplinan akan lamanya tugas yang diberikan atasan selesai tepat akan waktunya...”
MU “...pemeliharaan alat-alat perlengkapan pekerjaan...” Pemeliharaan alat-alat
Sumber: Transkriping Wawancara Melalui Alat Rekaman BK,NR,MR,AF,MU (2017)

Tabel. 4.2

Makna dan Atribut Tema Terkait Hakikat  
Disiplin

Hakikat Disiplin
Inf. Makna Atribut Tema
BK Waktu Datang Tepat Waktu
Disiplin Waktu
Waktu Pulang Tepat Waktu
AF Tepat Waktu
MR Taat Peraturan
Kepatuhan
AF Taat Peraturan
BK Kehadiran

NR	Memakai tanda pengenal
AF	Bertanggung Jawab
Tanggung Jawab	
BK	Peningkatan Pendapatan
MU	Pemeliharaan alat-alat
Sumber : Transkriping Wawancara BK,NR,MR,AF,MU (2017)	

Tabel 4.1 Menjelaskan bahwa pernyataan informasi penting dari informan BK, NR, MR, AF, dan MU terdapat makna dan bagian tema pada hakikat disiplin. Dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh, taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan (Hasibuan, 2004).

Dalam suatu organisasi atau unit kerja baik pada instalansi pemerintah didalam organisasi yang bergerak dalam usaha senantiasa diperlukan adanya kedisiplinan dari para pegawai yang bekerja dirumah sakit, karena meskipun suatu organisasi, instalansi atau perusahaan yang memiliki sumber daya yang mencakupi serta di lengkapi dengan peralatan dan fasilitas kerja yang serba modern, apabila tidak diimbangi dengan pembinaan disiplin maka tujuan-tujuan

yang ditetapkan masih akan sulit dicapai secara optimal.

Pada dasarnya disiplin kerja akan menguntungkan kedua belah pihak, para pekerja dan juga pihak pengguna tenaga kerja. Bagi para pekerja adanya disiplin kerja mejadi faktor pendukung tercapainya tingkat prestasi kerja yang diinginkan dan menjadi unsur penilaian penting pengembangan karir karyawan dimasa akan datang, sementara itu bagi organisasi atau perusahaan, disiplin kerja adalah produktivitas yang direncanakan.

Menurut Lateiner (2003) berikut beberapa hal yang digunakan untuk mengukur bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, yaitu: pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, pegawai berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, pegawai mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, pegawai menghasilkan jumlah dan kwalitet pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan, pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan penting informasi dari informan BK, NR,MR,AF, dan MU sebagaimana yang tampak pada Tabel 4.2 di atas, diperoleh makna yang berhubungan dengan atribut tema hakikat disiplin yaitu:

1. Disiplin Waktu “saya selalu datang dan pulang kekantor tepat waktu”

Poerwadarminta (2002) disiplin diartikan sebagai (a) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, (b) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Dengan kata lain disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menengakkan standar-standar organisasi (Davis & Newstrom, 2005). Hal serupa juga dikemukakan oleh Gibson (dalam Hapsari, 2008) bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

Suatu kesuksesan bisa diraih dengan menggunaan waktu yang dipunyai dengan baik. Karena waktu sangat berharga maka kita harus memaksimalkannya dengan baik. untuk bisa menggunakan waktu dengan baik juga tidak mudah, perlu latihan apalagi bagi orang yang awalnya adalah orang yang tidak discipline. Ketepatan waktu menjadi sorotan utama bagi seorang pegawai, waktu masuk biasanya menjadi parameter utama kedisiplinan pegawai baik atasan maupun bawahan. Kalau pegawai datang dan pulang tepat pada waktunya berarti pegawai tersebut

taat dengan waktu yang ditetapkan atau pegawai tersebut disiplin. Kalau pegawai tidak datang dan pulang tidak tepat waktu waktunya, berarti pegawai tersebut tidak menaati peraturan sebagai pegawai negeri atau pegawai tersebut tidak disiplin.

Camber dan Penman (2008) mendefinisikan ketepatan waktu dalam dua cara yaitu: 1) Disiplin waktu didefinisikan sebagai keterlambatan waktu masuk kerja sampai pulang kerja. 2) Ketepatan waktu ditentukan dengan ketepatan waktu masuk dan pulang relatif atas waktu yang ditentukan.

## 2. Kepatuhan “ menggunakan tanda pengenal dan taat pada peraturan”

Menurut Idrus (2006) kepatuhan berasal dari kata patuh yang artinya sifat taat dan menurut. Niven (2011) menyatakan bahwa kepatuhan berasal dari kata patuh yang artinya disiplin dan taat. Menurut Sarwono (2007) patuh atau panut (menurut) merupakan perubahan perilaku atau keyakinan yang dilakukan secara terbuka sehingga terlihat secara umum, walau hatinya tidak menyetujuinya.

Menurut Afriyani (2012) menyatakan kepatuhan adalah perubahan sikap dan tingkah laku seseorang untuk mengikuti permintaan atau perintah orang lain.

Seseorang dikatakan patuh aturan yang telah ditetapkan apabila kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebgaiian besar pegawainya menaati peraturan yang telah ditetapkan maka disiplin pegawai dapat ditegakan, dan pabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, menggunakan tanda pengenal, apabila menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau instansi dan selesai pada waktunya. Ini dapat diartikan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (I.S Levine, 2007).

## 3. TanggungJawab “ karyawan harus bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan atasan dan tugas yang diberikan atasan selesai tepat akan waktunya”

Menurut Sugeng Istanto (2003), pertanggungjawaban berarti kewajiban

memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya. Tanggungjawab adalah suatu perbuatan untuk siap menanggung segala sesuatu hal yang muncul sebagai akibat dari dilakukannya suatu aktivitas tertentu (Magdalena, 2011). Yang bertanggungjawab selalu memandang setiap hak, tugas, dan wewenang adalah amanah. Ada semacam kepercayaan dari orang lain atau organisasi untuk melaksanakannya dengan baik. Berani dan tegas apapun hasilnya, itu adalah tanggungjawabnya. Dia tidak mau melempar tanggungjawabnya kepada orang lain ketika dia gagal melaksanakan amanahnya. Sebaliknya orang yang tak bertanggungjawab sering tidak mau menerima kesalahan atas suatu pekerjaan hanya dibebankan pada dirinya saja. Sering mengkambing hitamkan orang lain. Tidak merasa beban dan malu bahwa kegagalan itu sebenarnya tanggungjawabnya. Namun kalau berhasil maka dia tidak canggung mengatakan bahwa semua keberhasilan itu karena dia.

Informasi penting dari informan BK, NR, MR, AF, dan MU tentang tema hakikat disiplin merupakan atribut-

atribut tema yang terwadahi dalam beberapa makna yang membentuk tema disiplin. Makna-makna tersebut merupakan refleksi dari disiplin kerja karyawan yang bisa digunakan satu bangunan model dibawah.

Gambar 4.1 Model Hubungan Disiplin oleh disiplin waktu, kepatuhan, dan tanggungjawab.

Hasil penelitian pertama adalah disiplin dicerminkan (direfleksikan) oleh: (1) Ketepatan waktu; (2) Kepatuhan; dan (3) Tanggungjawab

## SIMPULAN

Berdasar pada hasil dan pembahasan studi ini, kesimpulan Sejalannya dengan program pemerintah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat, bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas dalam pelayanan kesehatan dengan kinerja yang baik perlunya disiplin, motivasi, dan kompensasi.

Disiplin yang dimaknai oleh waktu datang tepat waktu, waktu pulang tepat waktu, kehadiran, peningkatan pendapatan, memakai tanda pengenal, taat peraturan, dan bertanggungjawab. Motivasi yang dimaknai oleh proses pengembangan (HRD), arahan, harapan, capaian, saling memiliki dan menghargai, continues improvement, semangat kerja, menyelamatkan kesehatan jiwa korban penyalahgunaan narkoba, kepastian proses, mencapai sasaran, mewujudkan value.



Dan kompensasi yang dimaknai oleh imbalan, upah, gaji, insentif, reward, pemberian uang tidak langsung, pemberian uang tidak langsung, penghargaan sebagai juara, meningkatkan karir. Hasil kerja yang diperoleh diukur dengan melihat standar aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi, merupakan dasar dalam melakukan penilaian kinerja seseorang. Standar kerja rumah sakit dapat ditetapkan berdasarkan pelayanan- pelayanan kesehatan yang ditetapkan. Dan hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi rumah sakit selain rumah sakit khusus jiwa soeprapto provinsi bengkulu, agar rumah sakit bisa bersaing dengan rumah sakit yang ada di tempatnya.

## SARAN

Rekomendasi mencakup dua hal, yaitu untuk keperluan riset kontruksi model kinerja yang

akan datang (akademik), untuk keperluan akademik, rekomendasi ini ditunjukkan kepada periset teori-teori disiplin dan kinerja pegawai. Dimana disiplin seorang pegawai dalam menaati peraturan-peraturan dan tanggung jawab dengan apa yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Peningkatan kinerja terhadap disiplin pada pegawai instalasi pemerintahan ini dilakukan demi optimalisasi dan konstruktif dimana Rumah Sakit Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu sebagai rujukan pelayanan kesehatan khusus jiwa memberikan pelayanan yang optimal dan meningkatkan mutu terus menerus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abernethy, K. dan Chua, L. 2006. Culture and Working Enviroment: Examine the Culture Condition. *Journal of HRM Vol.2*.
- Afriyani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gharia Indonesia Alderfer, C. 2002. *Existence, relatedness & growth*. New York : Free Press.
- Amabile, Teresa M., Karl G. Hill, Beth A. Hennessey, and Elizabeth M. Tighe 2004. The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (May), pp.950–967.
- Anderson, Erin, and Richard L. Oliver 2007. Perspectives on Behavior-Based Versus Outcome-Based Salesforce Control Systems, *Journal of Marketing*, 51 (October), pp.76–88.
- Anderhub, V., S. G'achter, and M. K' onigstein 2002. Efficient Contracting and Fair Play in a Simple Principal-Agent Experiment, *Experimental Economics*, 5, pp. 5–27.
- Atambo, W. N., Kabare, K., Munene, C and Mayogi, E. N. 2013. The role of employee incentives on performance a survey of public hospitals in Kenya. *Global Business and Economics Research Journal*, Vol. 2, p. 12
- Awases, M. H., Bezuidenhout, M. C & Roos, J. H. 2013. Factors Affecting The Performance of Professional Nurses in Namibia. *Journal of The Democratic Nursing Organisation of South Africa*, Vol. 36, p. 1
- Baker, G.P. 2002. Distortion and Risk in Optimal Incentive Contracts, *Journal of Human Resources*, 37, pp. 728–751.
- Baumeister, R. F., & Voh, K. D. 2004. *Handbook of self-regulation: Research, theory and applications*. *Journal of Psycological Research* p.3.
- Bazeley, 2009, *The Bricoleur With a Computer Pricing Together Qualitative & Quantitative data . Qualitative Health Reseach*, pp 9/2 : 279-287
- Bernardin, J, 2003. *The Function of The Executive*, Cambridge: Ma. Research of Harvard University
- Bernadin, H.J. and Russell, J.E. 2003. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, New York



- Camber dan Penman, 2008. *Motivasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Kanisius
- C. Dambrin, C. Lambert & S. Sponem. Control and Change-Analysing the Process of Institutionalization. *Management Accounting Research* 18 (2007) pp. 172- 208
- Chikungwa, T and Chamisa, S. F. 2013. An Evaluation of Recognition on Performance as a Motivator: A Case of Eastern Cape Higher Education of Institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 4,p. 14
- Christensen, R. K., & Wright, B. E. 2011. The effects of public service motivation on job choice decisions: Disentangling the contributions of person- organization fit and person-job fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, pp 21, 723-743.
- Churchill, G., Ford, N., and Walker, O. 2009. Personal Characteristics of Salespeople and the Attractiveness of Alternative Rewards, *Journal of Business Research* 7, June, pp. 25-50.
- Chua, Wai Fong, 2008. *Interpretive Sociology & Management Accounting Research, a Critical Review, Accounting, Auditing, & Accountability Journal* 1 (2) : 59-79
- Creswell, J. W. 2013, *Qualitative Inquiry & Research Design-Choosing among five tradition*, Thousand Oaks Cal : Sage Publication.
- Djam'an Satori dan Aan Komasih, 2011. *Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Denzin N.K. & Lincoln, Y. S. 2008. introduction : Entering the field of qualitative research in denzin & lincoln (editors) the landscape of qualitative theories & issues, Thousand Oaks CA, Sage Publication, P. 1-34.
- Hochwarter, W., Kiewitz, C., Gundlach, M., & Stoner, J. 2004. The impact of vocational and social efficacy on job performance and career satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(3),pp 27-40.
- Holt, 2003. *Studi empiris Impact Of Compensation On Employee performance* : Universitas Malaysia
- Hua, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar
- I.S Levine, 2007. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ivancevich, J. M, 2001. *Human Resource Management*, 8th Edition, New York: Mc Graw Hill
- Kahya, E. 2007, The Effect of Job Characteristic and Working Condition and Job Performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol.37, pp.515-523.
- Kim, T. Terry & Lee, G. 2013. Hospitality Employee Knowledge-Sharing Behaviors in The Relationship between Goal Orientations and Service Innovative Behavior. *International Journal of Hospital Management* 34, pp : 324-337
- Kohli, Ajay K., Tasadduq A. Shervani, and Goutam N. Challagalla 2008. Learning and Performance Orientation of Salespeople: The Role of Supervisors, *Journal of Marketing Research*, 35 (2),pp 263-274.
- Kontodimopoulos, N., Paleologou, V & Niakas, D. 2008 Identifying Important Motivational Factors for Professionals in Greek Hospitals. *BMC Health Services Research-Articles*, pp 9:164
- Kriyantono, 2009. *Metodologi Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Langedijk, M.C. dan Ykema-Weinen, P.M.L. 2000. Compensation in Strategic Perspective, Assen,Kon. Van Gorcum/Stichting, *Journal of Management Studies*, vol.5.
- Lemieux, T., MacLeod, B., & Parent, D. 2009. Performance pay and wage inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(1), pp1-49.
- Leshabari, M. T., Muhondwa, Eustace. P. Y., Mwangu, M. A., Mbembati, Naboth. A. A. 2008. Motivation of Health Care Workers in Tanzania: a Case Study of Muhimbili National Hospital. *East African Journal of Public Health*, Vol 5, p 1.
- Luthans, 1998. *Studi empiris Effect of Work Motivation On Job Satisfaction* : University Pakistan
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan Oleh : Vivin Andika



- Yuwono, Shekar Purwanti : Th. Arie Prabawati; dan Winang Rosari.
- Loda dan Wilso, 2004. Study empiris The Reelation Ship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee : Anexploratine Study : VU Universitas Amsterdam.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Definisi Kinerja Karyawan, Jakarta : Selemba Empat
- Mathis, R. L, dan Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Jakarta: Salemba Empat.
- March, J. G., & Olsen, J. P. 2009. Rediscovering institutions: The organizational basis of politics. *Management Review*, Vol.8.
- Miao, F.C. dan Evans, K.R. 2007. The impact of salesperson motivation on role perception and job performance-A cognitive and affective perspective. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol XXVII, no.1, pp.89-101.
- Miles Mattew. B., dan A.M. Huberman, 2002, *Analisa Data Kualitatif*, UI Press Jakarta
- Minor, Allen C. 2013. Compensation as a Construct for Employee Motivation in Healthcare. *American Journal of Management*, Vol. 13(1)
- Moch. As'ad, 2009. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama
- Moloeng, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Erlangga
- Morris, Timothy, J. dan O'Crevvy 2006. Opening the black box: a UK case studyof Top Managers attitudes to their performance related pay. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.7, September 1996
- M. Quraish Shihab, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta* : PT. Raja Grafindo Persada
- Muda, I., Rafiki, A., Harahap, M. R. 2014. Factors Influencing Employees Performance: a Study on The Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5,p. 2
- Niven, 2011. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama
- Oladotun, K. J dan Ozturen, A. 2013. Motivational Factors of Hospital Employees: Evidence from North Cyprus. *IJCRB (Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business)*, Vol. 4, p. 12
- Oshagbemi, T. (2000). Correlates of pay satisfaction in higher education. *The International Journal of Educational Management*, 14(1), pp 31–39.
- Perry, J. L. 2007. Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7, pp 181-197.
- Perry, J. L., & Vandenabeele, W. 2008. The behavioral dynamics of public service motivation. *Journal of Motivation in public management: The call of public service* (pp. 56-79).
- Prendergast, C.2009. The Provision of Incentives in Firms, *Journal of Economic Literature*, 37,pp. 7–63.
- Quratulain, S. dan Khan, A.K. 2015. How does Employees Public Service Motivation Get Affected? A conditional Process Analysis of The Effects of Person-Job Fit and Work Pressure. *Journal of Public Personal Management*, Vol.44(2), pp. 266-289.
- Rekam Medics, 2015. *Laporan Indikator Pekerjaan Tahunan : RSKJ Soeprapto Provinsi Bengkulu*
- Riaz, Q., Khan. A., Wain. A. M and Sajid, M. 2012. Impact of HR Practices on Perceived Performance of Hospital. *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol. 3 p 11
- Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta* : PT. Raja Grafindo Persada
- Robin, 2005. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia Non Buku
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prehallindo
- Segal, A. 2002. *Corporate women*. *Business Week*, pp.74-83. Soekanto, 2009. *Metodologi Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara



- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. Nurman., Thoyib, A. 2013. The Effect of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *IJCRB (Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business)*, Vol. 5, p 4
- Shafry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Siliwangi University*, Jakarta : Erlangga
- Sharma, A. and Sarel, D. 2005. The Impact of Customer Satisfaction Based Incentive Systems on Salespeople's Customer Service Response: An Empirical Study, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 15; No. 3, pp. 17-29
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Skirbekk, V. 2004. Age and individual productivity: A literature survey. *Vienna Yearbook of Population Research* (pp. 133-155).
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*, Vol. 3, p 2
- Springer, John.S. 2015. A Study of Job Motivation, Satisfaction, And Performance Among Bank Employees. *Journal of Global Business Issue*, Vol.5. Issue 1.
- Steijn, B. 2008. Person-environment fit and public service motivation. *International Public Management Journal*, Vol.11, pp.13-27. Sugeng Istanto, 2003.
- Sugiono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabet
- Sugiyono, 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sujan, Harish, Barton A. Weitz, and Nirmalya Kumar (1994). Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling, *Journal of Marketing*, 58 (July), 39–52.
- Sullivan, J. 2000. *Organizational Behavior and Menegement*. New York : Mc. Graw-Hill
- Surya, D. 2005. *Manajemen Kinerja Pustaka Pelajar*, Jakarta
- Taylor, N., Williams, R. C., Hogden, E., Braithwaite, J., & Groene, O. 2015. High Performing Hospitals: a Qualitative Systematic Review of Associated Factors and Practical Strategies for Improvement. *BMC Health Services Research-Articles*, pp15 : 244
- Tepeci, M., & Bartlett, A. L. B. 2002. The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person–organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *International Journal of Hospitality Management*, Vol.21,pp 151-170.
- Thierry, H. 2007. Payment by Result Systems: A Review of Research 1945–1985, *Applied Psychology*, 36, pp. 91–108.
- Tindow, M. Iman., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 2 pp 1594-1606
- Tinsley, H. E. A. 2000. The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person environment fit models. *Journal of Vocational Behavior*, p 56, pp 147-179.
- Tyagi, Pradeep K. 2005. Relative Importance of Key Job Dimensions and Leadership Behaviors in Motivating Salesperson Work Performance, *Journal of Marketing*, 49 (Summer) pp 76–86.
- Wang, G., & Holton, E. 2005. Neoclassical and institutional economics as foundations for human resource development theory. *Human Resource Development Review*, 4(1), pp 86–105.
- Werner, J.M., 2000. Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review* 10 (1), pp.3– 24.



- William B. Wearther dan Kith Davis. 2003.  
Job Satisfaction Quoted. New NY : Mc  
Braw-Hill
- Winardi, 2007. Motivasi dan Pemasalahan,  
Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2007. Kompensasi dalam  
Manajemen Sumber Daya Manusia,  
Jakarta :Erlangga