

Pengaruh Pengawasan Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Disiplin Kerja

Muh. Arsal Makkulasse¹, Ruben Tuhumena², Westim Ratang³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

*arsal_makkulasse@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of internal supervision and compensation on employee performance, to examine and analyze the influence of internal supervision and compensation on work discipline, to examine and analyze the direct and indirect influence of internal supervision and compensation on employee performance through work discipline, and to examine and analyze the influence of work discipline on employee performance. The research was conducted at Bhayangkara Hospital Jayapura with a sample size of 161. The data were tested using validity, reliability, normality, and multicollinearity tests, direct hypothesis testing, and indirect hypothesis testing. Data analysis was carried out using inferential statistics, specifically path analysis. The results show that internal supervision directly and indirectly through work discipline has a significant and positive effect on employee performance. Compensation, both directly and indirectly through work discipline, also has a significant and positive effect on employee performance. Internal supervision has a significant and positive effect on work discipline. Compensation has a significant and positive effect on work discipline. Work discipline has a significant and positive effect on employee performance.*

Keywords: *Internal Supervision; Compensation; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh pengawasan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisa pengaruh pengawasan internal dan kompensasi terhadap disiplin kerja, untuk menguji dan menganalisa pengaruh langsung dan tidak langsung pengawasan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura dengan jumlah sampel 161. Data tersebut diuji dengan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, dan uji multikolinearitas, pengujian hipotesis langsung dan pengujian hipotesis tidak langsung. Analisa data menggunakan statistik inferensial, yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan internal secara langsung dan tidak langsung melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara langsung dan tidak langsung melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pengawasan internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Pengawasan Internal*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar bagi pembangunan nasional, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. SDM memiliki peranan strategis dalam mencapai tujuan nasional karena keterlibatannya dalam berbagai aktivitas organisasi dan pemerintahan. Dari sisi kuantitas, ketersediaan SDM yang memadai mampu mendorong percepatan pencapaian tujuan tersebut. Selain itu, kualitas SDM yang tinggi dapat menjadi aset utama organisasi karena manusia bukan hanya pelaksana tugas, tetapi juga sebagai perencana dan penggerak aktivitas organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang adil dan kesempatan pengembangan karier bagi anggota organisasi (Mangkunegara, 2017; Adhari, 2020; Wibowo, 2017).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, Adhari (2020) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil dari fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Sementara Wibowo (2017) menekankan bahwa kesuksesan kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengembangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengawasan internal dan pemberian kompensasi (Ma'arif, 2002).

Pengawasan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan bahwa hasil kerja aktual sesuai dengan yang direncanakan (Winardi, 2010). Proses pengawasan yang baik mencakup penetapan standar kerja, pengukuran, perbandingan hasil, dan tindakan korektif jika terjadi deviasi. Dalam organisasi, pengawasan internal yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan. Studi Hadi (2021) menunjukkan bahwa pengawasan internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi yang baik, meliputi gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas, juga penting untuk meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas (Byars & Rue, 2018; Milkovich & Newman, 2019; Handoko, 2014).

Penelitian ini difokuskan pada permasalahan kinerja di Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengawasan internal dan kompensasi. Permasalahan utama yang dihadapi adalah belum tercapainya rencana strategis dan target karena seringnya pergantian pimpinan yang mengakibatkan perubahan kebijakan dan inovasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, penurunan kinerja karyawan juga disebabkan oleh kurangnya inovasi dari pimpinan, rendahnya kesadaran akan pentingnya pengawasan internal, serta kompensasi yang kurang memadai dalam bentuk insentif, tunjangan, dan bonus.

Dari segi pengawasan internal, masih terdapat kekurangan dalam penerapan standar yang jelas dan pengukuran kinerja yang akurat. Selain itu, dalam hal kompensasi, kurangnya pemberian insentif yang layak menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan disiplin karyawan. Disiplin kerja yang kurang juga menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi sejauh mana

pengawasan internal dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta peran disiplin kerja sebagai mediasi antara kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) dan Adhari (2020) yang menekankan pentingnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu, teori pengawasan internal dari Winardi (2010) digunakan untuk menganalisis proses pengawasan yang melibatkan penetapan standar, pengukuran, perbandingan, dan tindakan korektif. Sementara itu, teori kompensasi dari Byars & Rue (2018) dan Milkovich & Newman (2019) digunakan untuk memahami bagaimana pemberian kompensasi memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.

Keunggulan teori-teori tersebut adalah mampu memberikan kerangka konseptual yang komprehensif dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan teori ini, penelitian ini berkontribusi secara teoritis dalam memahami hubungan antara pengawasan internal, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Namun, masih terdapat gap penelitian terkait sejauh mana disiplin kerja memediasi hubungan antara pengawasan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan rumah sakit yang berstatus Badan Layanan Umum (BLU).

Gap penelitian terletak pada kurangnya pemahaman terkait pengaruh pengawasan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan rumah sakit BLU seperti Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura. Solusi yang ditawarkan adalah dengan melakukan penelitian empiris yang menguji peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru terkait strategi pengelolaan SDM yang efektif di lingkungan organisasi pelayanan publik yang memiliki karakteristik unik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengawasan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Novelty penelitian ini terletak pada fokus analisis pada rumah sakit BLU, yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi bisnis lainnya, serta pengujian empiris peran disiplin kerja sebagai mediasi antara pengawasan internal, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura, baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi pada pengembangan literatur terkait manajemen SDM di organisasi pelayanan publik, khususnya rumah sakit BLU. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

Manfaat manajerial yang diharapkan adalah memberikan rekomendasi kepada pimpinan Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura mengenai pentingnya pengawasan internal yang efektif dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dalam merancang kebijakan SDM yang efektif di rumah sakit yang berstatus BLU.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel pengawasan internal, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan survei dipilih agar data dapat dikumpulkan secara sistematis dari responden, sesuai dengan tujuan penelitian (Singarimbun, 2006).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden. Sumber data primer berasal dari karyawan BLU Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura, sedangkan data sekunder diambil dari literatur, jurnal penelitian, laporan perusahaan, dan dokumen lain yang relevan (Arikunto, 2010).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai BLU Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura, dengan total 270 pegawai. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 161 pegawai. Pembagian sampel didasarkan pada kategori pegawai, yaitu perawat, bidan, tenaga kesehatan, dan tenaga non-kesehatan, yang dibagi proporsional sesuai dengan jumlah masing-masing kategori.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang dirancang untuk mengukur variabel pengawasan internal, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut terdiri dari item-item pernyataan yang dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Uji validitas instrumen dilakukan dengan korelasi Pearson, sementara uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Prosedur penelitian dimulai dengan menyusun dan menguji coba kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya, kuesioner disebarikan kepada sampel terpilih secara langsung. Proses pengumpulan data dilaksanakan selama satu bulan, tepatnya pada Februari 2024. Data yang terkumpul dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dan memvalidasi model hubungan antar variabel.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BLU Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura. Kuesioner berisi serangkaian pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Responden diminta memberikan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang terkait dengan variabel pengawasan internal, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Semua data yang diperoleh dicatat dan disimpan secara elektronik untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis data menggunakan teknik statistik inferensial, yakni analisis jalur (path analysis), untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas dan

terikat melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji Sobel untuk mengukur efek mediasi disiplin kerja terhadap hubungan antara pengawasan internal, kompensasi, dan kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.

3. Hasil dan Pembahasan

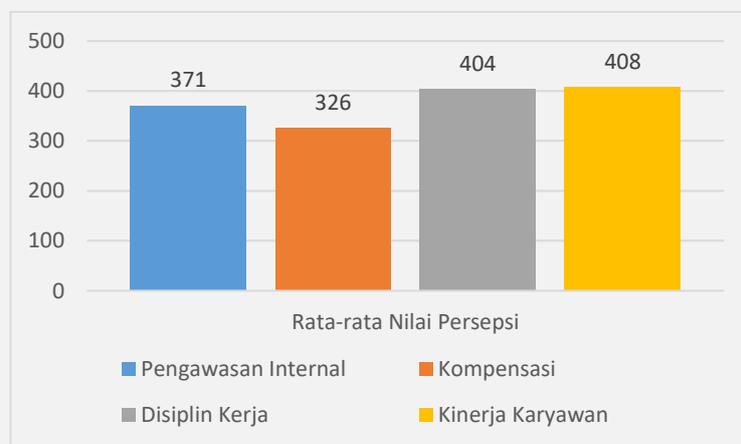
Hasil

Hasil penelitian ini menunjukkan analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian yang terdiri dari pengawasan internal, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh, persepsi responden terhadap variabel pengawasan internal menunjukkan skor sebesar 371, yang berarti berada pada kategori positif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura memiliki persepsi yang baik terhadap penerapan pengawasan internal, terutama dalam penetapan standar, pengukuran, perbandingan hasil, dan tindakan korektif. Rata-rata indikator tertinggi ditemukan pada aspek "penetapan standar," sedangkan yang terendah terdapat pada "perbandingan hasil kinerja."

Untuk variabel kompensasi, skor rata-rata sebesar 326 menempatkan persepsi responden pada kategori netral. Aspek "tunjangan" memperoleh nilai tertinggi, menunjukkan kepuasan karyawan terhadap tunjangan yang diberikan, seperti tunjangan kesehatan dan hari raya. Sebaliknya, aspek "insentif" mendapatkan skor rata-rata terendah, mencerminkan bahwa pemberian insentif di Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura dinilai belum memadai.

Pada variabel disiplin kerja, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 404 menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori positif. Indikator tertinggi adalah "ketaatan pada standar kerja," yang mengindikasikan bahwa karyawan cenderung mematuhi standar kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit. Indikator terendah berada pada "kehadiran," yang menunjukkan bahwa ada sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya patuh pada jadwal kerja yang telah ditentukan.

Terakhir, untuk variabel kinerja karyawan, skor rata-rata sebesar 408 menempatkan kinerja pada kategori positif. Indikator "tanggung jawab" memperoleh nilai tertinggi, yang berarti karyawan secara umum bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, sementara "kuantitas kerja" memiliki skor terendah, mengindikasikan perlunya peningkatan dalam jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target pimpinan.



Gambar 1. Distribusi Persepsi Responden Terhadap Variabel Utama

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Berdasarkan uji validitas dengan koefisien korelasi product moment Pearson, seluruh indikator variabel memiliki nilai korelasi di atas 0,30, sehingga dianggap valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, dengan nilai terendah 0,897 dan tertinggi 0,962. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel dan data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rata-rata Koefisien Korelasi	Rentang Cronbach's Alpha
Pengawasan	0,756 - 0,836	0,958 - 0,961
Kompensasi	0,469 - 0,891	0,897 - 0,908
Disiplin Kerja	0,325 - 0,880	0,943 - 0,962
Kinerja Karyawan	0,713 - 0,778	0,946 - 0,950

Uji Normalitas dan Multikolinearitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,054 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk analisis selanjutnya. Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 untuk semua variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen.

Analisis Jalur dan Pengaruh Langsung-Tidak Langsung

Hasil analisis jalur mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian. Pengawasan internal secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 17,8%. Selain itu, pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja mencapai 27,3%, sehingga total pengaruh mencapai 45,1%. Pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 15,2%, dan melalui disiplin kerja sebesar 19,6%, sehingga total pengaruh menjadi 34,8%.

Pengawasan internal memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 44,6%. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 32,1%. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 61,2%.

Pembahasan

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa baik pengawasan internal maupun kompensasi, baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BLU Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura.

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Pengawasan Internal → Kinerja	0.178	0.273	0.451
Kompensasi → Kinerja	0.152	0.196	0.348
Pengawasan Internal → Disiplin	0.446		0.446
Kompensasi → Disiplin	0.321		0.321
Disiplin → Kinerja	0.612		0.612

Penelitian ini menemukan bahwa pengawasan internal memiliki dampak yang lebih besar pada disiplin kerja dibandingkan pada kinerja karyawan secara langsung. Hal ini

mengindikasikan bahwa efektivitas pengawasan internal dapat meningkatkan kedisiplinan yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter yang menyatakan bahwa adanya pengawasan yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik.

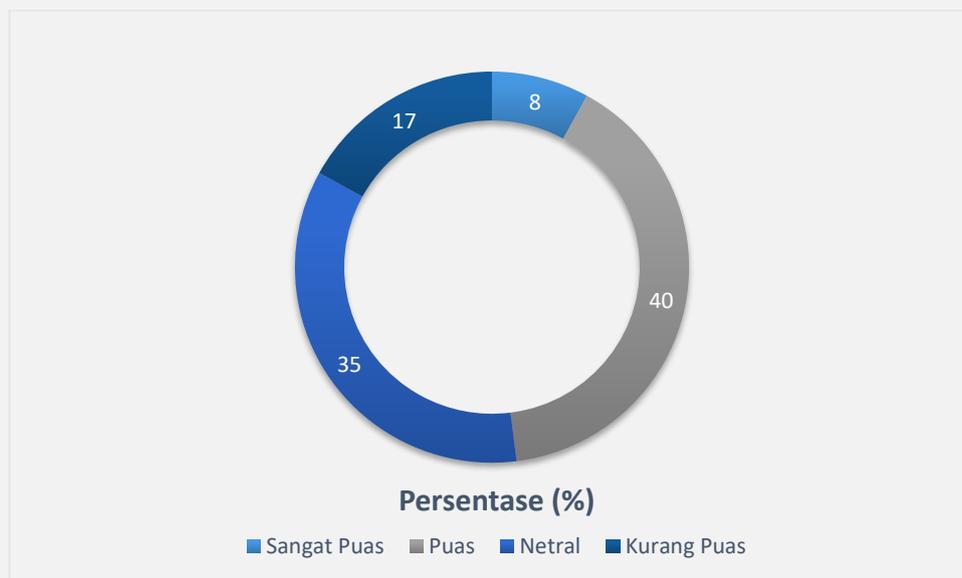
Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Cronbach's Alpha
Pengawasan Internal	0.756	0.959
Kompensasi	0.752	0.908
Disiplin Kerja	0.494	0.952
Kinerja Karyawan	0.759	0.948

Selain itu, kompensasi yang memadai juga terbukti meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Teoretis Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada model hubungan antara pengawasan internal, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung teori kontrol internal dari Dessler (2015) yang mengemukakan bahwa pengawasan yang efektif adalah kunci untuk memastikan hasil kerja sesuai standar yang diinginkan. Penelitian ini juga memperkaya teori mengenai pentingnya kompensasi dalam mendorong disiplin kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Byars dan Rue (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi perilaku kerja dan motivasi karyawan.

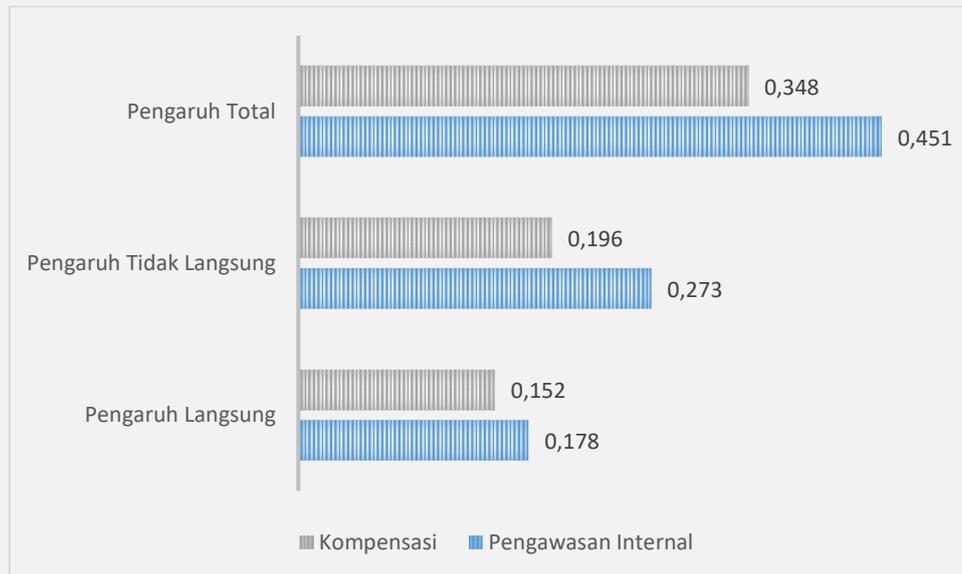
Implikasi teoretis lainnya adalah bahwa disiplin kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara pengawasan internal dan kompensasi dengan kinerja.



Gambar 2. Distribusi Persepsi Karyawan terhadap Kompensasi

Artinya, peningkatan disiplin kerja sebagai hasil dari pengawasan yang baik dan kompensasi yang layak dapat menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini dapat mendorong pengembangan teori yang lebih mendalam tentang peran disiplin kerja sebagai mediator dalam berbagai konteks organisasi.

Dalam konteks praktis, temuan penelitian ini memiliki aplikasi yang jelas untuk pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura atau organisasi serupa. Dengan meningkatkan pengawasan internal dan memastikan sistem kompensasi yang adil dan layak, manajemen dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.



Gambar 3. Peran Mediasi Disiplin Kerja dalam Hubungan Pengawasan Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Sebagai contoh, pengawasan internal yang terstruktur dan transparan dapat membantu karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, penyesuaian kompensasi, seperti gaji, bonus, dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja dan prestasi, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Manfaat dari penerapan temuan ini meliputi peningkatan produktivitas dan efisiensi layanan, terutama dalam konteks rumah sakit yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat.

Pengawasan internal yang efektif dan kompensasi yang adil tidak hanya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat kedisiplinan kerja. Implikasi teoretis yang berkaitan dengan pentingnya pengawasan dan kompensasi juga terbukti dalam aplikasi praktis di rumah sakit, di mana disiplin kerja terbukti menjadi faktor penentu peningkatan kinerja. Oleh karena itu, temuan ini memperkuat keterkaitan antara teori manajemen sumber daya manusia dan praktik organisasi, menekankan bahwa penerapan teori yang tepat dapat secara langsung meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

4. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menemukan bahwa pengawasan internal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja. Semakin baik pengawasan internal, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh instansi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran disiplin kerja sebagai mediator. Pemberian kompensasi yang memadai dan adil terbukti meningkatkan

motivasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator yang kuat antara pengawasan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini berhasil mencapai tujuan utamanya yaitu menguji pengaruh pengawasan internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini memperkuat teori yang ada mengenai pentingnya pengawasan internal dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dasar bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya di rumah sakit BLU. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen kinerja karyawan, khususnya di lingkungan rumah sakit, serta memberikan wawasan praktis bagi pengelola BLU.

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura dalam meningkatkan pengawasan internal, seperti melalui penetapan standar kerja yang lebih jelas dan evaluasi berkala. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasi karyawan, termasuk insentif, tunjangan, dan bonus, diharapkan mampu memotivasi karyawan secara optimal. Peningkatan disiplin kerja juga dapat didukung dengan penerapan peraturan yang konsisten dan program pelatihan yang membantu karyawan mematuhi standar kerja yang ditetapkan. Terkait dengan keterbatasan penelitian ini, misalnya pada cakupan lokasi yang hanya berfokus pada satu rumah sakit BLU dan metode survei kuantitatif, penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan eksplorasi pada konteks yang lebih luas atau pendekatan metodologi yang berbeda, seperti kualitatif atau longitudinal. Selain itu, kajian lebih mendalam tentang faktor lain, seperti budaya organisasi atau motivasi intrinsik, berpotensi memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Riau; Zanafa Publishing.
- Agustina, R., Rizki, A., & Afriana, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Autoservice Delta Niaga Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Byars, L. I., & Rue, L. W. (2018). *Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Hadi, A. N. (2021). Pengaruh Pengawasan Internal Quality Of Work Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic And Business*, 2(2).
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ma'arif, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Amara Books.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2019). *Compensation*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.

- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Singarimbun, M. 2006. *Metode penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.