

Dina Darmayani¹, Latesia Pramagistra Nurshabrina², Mira Veranita³

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PELAYANAN PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH**

Dina Darmayani¹, Latesia Pramagistra Nurshabrina², Mira Veranita³

^{1,2,3} Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Email: darma.yani1812@gmail.com, latesia.prmagistra.nurshabrina@gmail.com,
mira.veranita@ars.ac.id

ABSTRACT

The enactment of Law No. 11 of 2020 on Job Creation (Omnibus Law) has intensified competition within the hospital sector. Government-owned hospitals face increasing competition from private hospitals that possess more flexible and abundant resources. Additionally, the implementation of the National Health Insurance (JKN) has resulted in a continual rise in BPJS patient visits. However, delayed BPJS Health claim reimbursements have caused severe liquidity crises in government hospitals, where BPJS patients constitute 80-95% of total hospital admissions. This financial uncertainty, specifically regarding income and work compensation, has led to diminished work motivation, increased stress levels, and heightened internal conflict among staff members, ultimately hindering human resource development programs under already high workloads. This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on nurses' service performance in government hospitals. A quantitative descriptive-analytic design was employed using a cross-sectional approach. Data were collected through structured interviews and questionnaires, and analyzed using content analysis by comparing findings from two prior research studies. The results demonstrate that the independent variables—compensation (X1) and work motivation (X2)—significantly influence nurses' service performance (Y) in government hospitals.

Keywords : *work compensation; work motivation; nursing service performance; JKN; BPJS*

ABSTRAK

Dampak UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) menyebabkan kompetisi di dunia perumahsakitan menjadi lebih ketat. Rumah sakit milik pemerintah harus bersaing dengan rumah sakit swasta yang memiliki keleluasaan sumberdaya. Peningkatan kunjungan pasien BPJS pasca JKN juga semakin meningkat. *Klaim pending* pasien BPJS Kesehatan menyebabkan krisis likuiditas di rumah sakit pemerintah yang 80-95% adalah pasien BPJS.

Adanya ketidakpastian pendapatan (kompensasi kerja) menurunkan motivasi kerja, stres, dan meningkatkan potensi konflik internal di antara pegawai, menghambat program pengembangan SDM ditengah beban kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja layanan perawat di rumah sakit milik Pemerintah. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan kompensasi dan strategi peningkatan motivasi kerja bagi untuk meningkatkan kinerja perawat di masa yang akan datang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik *content analysis* dengan membandingkan hasil analisis data dari dua jurnal yang telah ada sebelumnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja layanan perawat (Y) di rumah sakit.

Kata kunci : kompensasi kerja; motivasi kerja; kinerja layanan perawat; JKN; BPJS

PENDAHULUAN

Pasca UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) yang memberikan kemudahan bagi investor dalam negeri dan luar negeri untuk mendirikan rumah sakit menyebabkan kompetisi di dunia perumahsakitannya menjadi lebih ketat. Rumah sakit milik pemerintah harus bersaing dengan rumah sakit swasta yang memiliki keleluasaan dalam pembiayaan keuangan, didukung SDM yang profesional dan terlatih, teknologi yang *up to date* serta fasilitas sarana prasarana yang baik. Selain itu, pada pasal 66 UU *Omnibus Law* tentang ketenagakerjaan yang memperbolehkan sistem *outsourcing* pada sebagian pelaksanaan pekerjaan (inti) kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal ini bertentangan dengan UU No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, yang menegaskan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan profesional dan bertentangan dengan prinsip keselamatan pasien. Dampaknya pada perawat sebagai salah satu pekerjaan inti pelayanan rumah sakit dapat terbuka kemungkinan perawat di rumah sakit diperlakukan seperti tenaga kontrak biasa, bukan sebagai profesi tenaga kesehatan yang diatur khusus, serta kelemahan lainnya seperti jaminan kerja dan hak-hak profesi seperti upah rendah, kelebihan jam kerja, dan tunjangan kinerja yang tidak diberikan, yang dikhawatirkan dapat mengancam kinerja dan mutu layanan.

Dari aspek pembiayaan, adanya pengetatan pada aturan BPJS Kesehatan pasca adanya *phantom billing* (*billing* fiktif) dan fraud kecurangan (*fraud*), membuat rumah sakit untuk melakukan kegiatan operasional dan tata kelola klinis yang lebih efisien. Namun, hal tersebut tidak diimbangi dengan kewajiban BPJS Kesehatan yang memiliki tunggakan pembayaran klaim pada rumah sakit yang diakibatkan oleh masalah administrasi. Akibatnya, rumah sakit daerah yang 80-95% adalah pasien BPJS mengalami krisis likuiditas akibat klaim *pending* yang lama kelamaan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan mutu layanan. Dampaknya bagi SDM, salah satunya perawat yaitu

keterlambatan pembayaran klaim turut memengaruhi kesejahteraan pegawai, khususnya terkait insentif layanan (remunerasi), jasa medis, dan tunjangan kinerja.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai macam permasalahan yang seringkali terjadi dalam organisasi ada pada praktek-praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jika kita berangkat dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, permasalahan yang terjadi dapat berawal dari perekrutmen, penempatan, pemberdayaan, dan pengembangan pegawai yang bersangkutan. Seringkali kita lihat bersama banyak pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas apa pekerjaannya, karena kompetensi (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) mereka tidak memadai pada saat perekrutmen. Ketika dari awal perekrutmen sudah mengalami kesalahan maka akan berakibat pada kinerja mereka yang tidak sesuai harapan.

Bagi pimpinan rumah sakit, manajemen keperawatan merupakan sebuah tantangan tersendiri, mengingat perawat memiliki proporsi yang besar di rumah sakit, dan juga berhadapan dengan banyak orang, baik keluarga, sesama perawat atau pun profesi lain. Namun, pengakuan terhadap profesi ini tidak sebanding dengan peranannya. Kebijakan yang tidak cukup memperhatikan kesejahteraan perawat menyebabkan ketimpangan dalam pengakuan terhadap kontribusi perawat dalam sistem kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2021) menunjukkan bahwa meskipun anggaran sektor kesehatan meningkat, anggaran tersebut tidak cukup banyak dialokasikan untuk meningkatkan kesejahteraan perawat. Meskipun demikian, jika kebijakan yang tepat diterapkan, dampaknya dapat memperbaiki kinerja dan mutu layanan kesehatan secara keseluruhan. Capaian kinerja yang tinggi dapat membantu sebuah organisasi mendapatkan keuntungan, begitu juga sebaliknya jika kinerja turun maka dapat merugikan organisasi. Kinerja adalah seperangkat indikator finansial dan non finansial yang menawarkan informasi mengenai tingkat pencapaian tujuan dan hasil (Ijeoma and Oghoghomeh, 2014).

Dalam mendukung meningkatkan pelatihan dan sertifikasi bagi perawat agar mereka dapat mengikuti perkembangan teknologi medis dan metode perawatan terkini. Kebijakan yang mendukung pendidikan berkelanjutan bagi perawat akan memperbaiki kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, UU Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, yang merubah sistem penerbitan Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Izin Praktik (SIP), serta cara pengelolaan kegiatan ilmiah seperti seminar dan pelatihan, serta prosedur mendapatkan Surat Keterangan Pelatihan (SKP) yang berdampak pada tugas, kewenangan, dan proses pendidikan berkelanjutan para perawat. Ketidakpastian pendapatan ini menurunkan motivasi kerja, menimbulkan stres, dan meningkatkan potensi konflik internal di antara pegawai, menghambat program pengembangan SDM ditengah beban kerja yang tinggi setiap harinya. Penelitian oleh Saraswati et al. (2020) mengungkapkan bahwa banyak perawat yang merasa beban kerja mereka sangat tinggi tanpa ada penghargaan yang setimpal. Selain itu, Hasil telaah pada *google review* beberapa rumah sakit milik Pemerintah yang ada di wilayah Metropolitan REBANA Provinsi Jawa Barat yang dianalisis selama periode Desember 2024- Mei 2025, sebanyak 50%-65%% ketidakpuasan pasien diakibatkan oleh layanan dari perawat. Dalam KKNi (2012), aspek *soft skill* yang lain seperti sikap, tata nilai dan tata perilaku terkait sifat (*nature*) dari profesinya juga dituntut sebagai capaian kompetensi utama dalam KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia).

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja layanan perawat di rumah sakit milik pemerintah. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan kompensasi dan strategi peningkatan motivasi kerja bagi untuk meningkatkan kinerja perawat di masa yang akan datang.

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan studi kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan data numerik (angka) untuk menggambarkan, menjelaskan, atau memaparkan karakteristik suatu populasi, fenomena, atau variabel tertentu secara sistematis, tanpa melakukan pengujian hipotesis yang kompleks. Data dianalisis menggunakan teknik *content analysis* dengan membandingkan dua jurnal yang telah ada sebelumnya dengan variabel *independent* maupun *dependent* yang sama untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja layanan perawat di rumah sakit milik pemerintah. *Content analysis* merupakan teknik penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan isi suatu data (teks, dokumen, media, atau komunikasi) secara sistematis dan objektif, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Adapun variabel adalah sebagai berikut :

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Milkovich & Newman (2004), kompensasi adalah semua bentuk imbalan finansial, layanan, dan manfaat nyata yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Sedangkan menurut Werther & Davis (1996), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi. Jika dilihat dari beberapa pengertian di atas, Kompensasi kerja merupakan seluruh bentuk imbalan (baik finansial maupun non-finansial) yang diterima oleh karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2003), kompensasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu finansial langsung (gaji pokok, insentif, bonus); kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan kesehatan, asuransi dan program pensiun); dan kompensasi non-finansial (lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir dan hubungan atasan-bawahan yang harmonis).

Motivasi kerja menurut Stephen P. Robbins (2001) adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan dengan situasi yang dihadapinya. Motivasi menekankan pada

Dina Darmayani¹, Latesia Pramagistra Nurshabrina², Mira Veranita³

bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, Kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, sebaliknya pegawai yang tidak memiliki dorongan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. (Hasibuan, 2014).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Pasolong, 2010).

PEMBAHASAN

Dari hasil penelusuran pencarian diperoleh 2 jurnal yang sesuai dengan pembahasan dan memenuhi kriteia inklusi.

Tabel 1. Hasil Penelitian Jurnal yang dibandingkan

N o.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Simpulan
1.	Nur Maimun, Afri Yelina	Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara	Jurnal Kesehatan Komunitas, Vol. 3, No. 2, Mei 2016	Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru	Deskriptif kualitatif menggunakan desain <i>Cross Sectional Study</i> dengan pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, analisa data dilakukan secara univariat dan	Terdapat hubungan antara motivasi OR = 18,333, pengalaman kerja OR = 9,896, kompensasi dengan kinerja tenaga keperawatan OR = 13,333.	Variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi. Motivasi rendah 18 kali beresiko daripada motivasi tinggi. Kurang berpengala

					bivariat dengan uji statistik <i>Chi-Square..</i>		man dengan beresiko 9 kali dari pada yang berpengala man. Kurang puas kompensas i beresiko 13 kali daripada kompensas i yang puas dengan kinerja keperawat an.
2.	Ferdinan S. Tewal, Silvy a L. Mandey, A.Joy M.Ratu	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 Septem ber 2017, Hal. 3744-3753	Menentukan efek budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi sebagian dan secara bersamaan pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Utara Minahasa.	Studi penelitian Deskriptif analisis Quasi eksperimen dengan desain pre-test dan post-test	Ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat	Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi baik secara terpisah/ secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. Motivasi memberikan

yang signifikan. pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja perawat, diikuti oleh kepemimpinan dan budaya organisasi.

a. Kompensasi Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Maimun et al. (2016) menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis bivariat, ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja keperawatan, dimana uji statistik didapat $P\text{ value} = 0,001$ ($P\text{ value} < \alpha$) dan $OR = 13,333$ (2,683- 66,259). Artinya kurang puas kompensasi beresiko 13 kali daripada kompensasi yang puas dengan kinerja keperawatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Herdian (2010), yang mengatakan Nilai t hitung kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 15,187, sementara untuk t -tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $57-1=56$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,673. Nilai t hitung lebih besar dibanding t -tabel, hal ini menunjukkan diterimanya H_{a1} yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

b. Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Maimun et al. (2016) menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis bivariat, terlihat bahwa variabel motivasi dengan kinerja keperawatan ($P\text{ value} = 0,000$) dengan $OR = 18,333$ (4,908-68,484). Artinya motivasi rendah 18 kali beresiko daripada motivasi tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferdinan et al. (2017) yang menggunakan analisa regresi berganda, dimana diketahui bahwa variabel paling dominan mempengaruhi kinerja perawat adalah motivasi dengan *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,429. Berdasarkan hipotesa yang ditentukan sebelumnya, yaitu melihat apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara, maka dengan perhitungan dengan menggunakan regresi, diperoleh koefisien regresi, $b_3 = 0,494$ artinya jika motivasi (X_3 / M) naik satu satuan maka kinerja perawat meningkat 0,494 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai t -hitung sebesar 5,477 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ mengartikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan

demikian hipotesa yang mengatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dapat diterima. Kontribusi variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama pada kinerja perawat terlihat pada nilai R^2 sebesar 0.883 atau 88,3%. Sedangkan sisanya 11,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Dari uji F atau ANOVA didapatkan nilai F hitung sebesar 100,9188 dengan signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat (kinerja perawat). Berdasarkan hasil ini hipotesa yang mengatakan ada pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di RSUD Maria Walanda Maramis dapat diterima. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan Yustinia (2014), Mengatakan bahwa motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian organisasi.

Berdasarkan kedua penelitian yang dilakukan oleh Nur Maimun et al. (2016) dan (Ferdinan et al. (2017), maka dapat diketahui bahwa walaupun dengan perhitungan dengan menggunakan analisa statistik yang berbeda, hasilnya sama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juanti (2017) pada karyawan di Rumah Sakit Umum Kudungga Kabupaten Kutai Timur. Pelayanan menjadi lebih humanis, komunikasi antar staf membaik dan konflik kerja dapat diminimalkan. Pramida dan Mulyanti (2023) secara eksplisit menyebutkan bahwa pelatihan *soft skill* merupakan salah satu strategi paling efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan karyawan rumah sakit.

Selain itu, hasil kajian mengenai keterkaitan motivasi dan kinerja karyawan yang dikutip dari (Ferdinan et al. (2017) menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh (Hee & Kamaludin, 2016; Lumantow, dkk., 2015; Paita, dkk., 2015; Mandagi, dkk., 2015). Penelitian Hee dan Kamaludin (2016) pada perawat Rumah Sakit Swasta di Malaysia menemukan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berhubungan secara positif dengan kinerja perawat. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mandagi, dkk (2015) pada perawat Rumah Sakit Bethesda Tomohon.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perbandingan pada dua jurnal di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi kerja pada kinerja layanan perawat di rumah sakit. Pengembangan *soft skill* merupakan bagian integral dalam peningkatan kinerja perawat di rumah sakit. Di sisi pendidikan, Wijayanti et al. (2023) menekankan perlunya integrasi *soft skill* dalam kurikulum keperawatan. Lulusan diharapkan tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif, bersikap jujur, loyal dan mampu menjaga keselamatan pasien.

Hartiti (2017) dan Hartini, et al (2021) juga menyimpulkan bahwa kemampuan interpersonal yang kuat mampu meningkatkan koordinasi dan efisiensi kerja di unit

pelayanan yang padat dan berisiko tinggi. Hal ini mendukung pernyataan WHO bahwa kualitas *soft skill* tenaga kesehatan menjadi penentu penting dalam keselamatan pasien.

Temuan dari studi literatur ini mempertegas bahwa *soft skill* merupakan komponen penting dalam manajemen kinerja rumah sakit. Rumah sakit yang mengabaikan pengembangan *soft skill* berisiko mengalami penurunan kualitas pelayanan dan tingginya tingkat burnout tenaga kesehatan. Pelatihan rutin yang terstruktur dan dukungan kepemimpinan yang inspiratif sangat diperlukan untuk membangun budaya kerja kolaboratif dan berorientasi pada pasien.

SARAN BAGI MANAJEMEN RUMAH SAKIT

1. Meningkatkan motivasi kerja perawatnya dengan cara mendorong perawat melakukan pekerjaan pelayanan kesehatan dengan penuh semangat, memberikan fasilitas yang memadai sehingga perawat merasa lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Manajemen rumah sakit dapat merancang kebijakan kompensasi dan strategi peningkatan motivasi kerja bagi untuk meningkatkan kinerja perawat di masa yang akan datang, melalui instrumen-instrumen yang telah ditentukan dengan mengoptimalkan ketersediaan sumberdaya/ pembiayaan yang ada.
3. Manajemen rumah sakit dapat melaksanakan kajian terkait pemberian remunerasi yang ber-azaskan prinsip keadilan berdasarkan beban kerja dengan menggunakan instrumen *Key Performance Individual Indicator* (KPII).
4. Manajemen rumah sakit perlu mengembangkan modul pelatihan *soft skill* rutin berbasis kebutuhan berdasarkan unit kerja dan mengintegrasikan pembelajaran *soft skill* secara praktis dan aplikatif.
5. Manajemen rumah sakit dapat menyusun tim/ kelompok kecil yang berperan dalam *peer teaching/ peer learning/ peer mentoring* untuk peningkatan kompetensi SDM khususnya perawat maupun tenaga medis lainnya, dimana proses ini, antar karyawan saling berbagi pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman antar sesama rekan kerja.

SARAN BAGI PENELITIAN SELANJUTNYA:

1. Disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pelayanan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, komunikasi efektif, kemampuan kerjasama tim, beban kerja maupun kemampuan intrapersonal dan interpersonal lainnya.
2. Melibatkan rumah sakit dengan tipe berbeda (misal rumah sakit swasta) atau wilayah yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Tewal, Ferdinan S., Silvy L. Mandey, and A. Joy M. Rattu. "Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah maria walanda maramis minahasa utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.3 (2017).

- Maimun, Nur., Afri Yelina. : Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru”. (2016). Jurnal Kesehatan Komunitas, Vol. 3, No. 2 (2016).
- Marpaung, Iga M. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 15, no. 2, 22 Oct. 2014.
- Taufiqurrahman, Taufiqurrahman, et al. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, vol. 2, no. 1, Feb. 2015.
- Saragih, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RS Husada Jakarta.
- Saleh, M. F. M., Ahri, R. A., & Multazam, A. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat: Human Resource Management on Nurse Performance. *Journal of Muslim Community Health*, 3(1), 55-67.
- Uci Pramida, & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 229–239.
- Mastina Limbong, & Emiliana Tarigan. (2024). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah : Literature Review: Analysis of Factors Associated with Nurse Performance in Regional General Hospitals : Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(3), 620-629.
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. 1959. *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley
- Naderi, N. and L. Jadidi. 2014. *The Study of The Effects between Leadership Style, Organization Culture, Employee Performance on Leadership Performance (Case: Government Hospital in Isfahan)*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4, No. 12, pp.187-198.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence*. Bantam Books.
- Hartini, S., et al. (2021). *Evaluasi Implementasi Soft Skill pada Petugas Unit Transfusi Darah di RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado*. Jurnal Kesehatan STIKES Bakti Pertiwi.
- Undang - Undang Dasar RI Tahun 1945.
- Undang - Undang No. 44 Tahun 2009 Tentang rumah sakit.
- Undang - Undang No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*).
- Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.