



Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS. DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare

The Influence of Competence and Compensation on the Performance of Inpatient Nurses at Dr. Hasri Ainun Habibie Hospital, Parepare City

Ade Erwini Wulandari¹, Usman SKM, M. Kes. Mp², Rasidah Wahyuni Sari SKM, M.Kes³, Makhrajani Majid SKM, M. Kes. Mp⁴, Herlina Muin SKM, M. Kes⁵

^{1,2}Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Parepare

e-mail: *¹@adeerwiniwulandari²@usmanfikes86@gmail.com³@rsdhwahyuni@gmail.com

ABSTRACT

In a Hospital, one of the wheels of service is the nurse's performance that can always be relied on and becomes the backbone of nursing care, therefore nurses who work in the Hospital must have competencies in accordance with applicable laws. In order to run in harmony and balance between rights and obligations, an effective and efficient performance system will be easily formed. Therefore, in addition to nurse competence, the Hospital also needs to pay attention to compensation or reciprocity that can be given to nurses as motivation to improve their performance. The purpose of the study was to determine whether there is an influence of competence and compensation on the performance of nurses at RS DR. Hasri Ainun Habibie, Parepare City. The design of this study is a quantitative study with a cross-sectional study design. The subjects in this study were nurses in the inpatient rooms of class 2 and 3 RS DR. Hasri Ainun Habibie, Parepare City. With a sample size of 30 nurses. The research instrument that will be used when conducting the study is to provide a questionnaire as a method to obtain respondents. Data analysis was used in Univariate and Bivariate with the Chi square test. The results of the study indicate that there is an influence between competence on nurse performance and there is no influence between compensation on nurse performance. There is a significant relationship between competence and nurse performance in the Inpatient Room of DR. Hasri Ainun Habibie Hospital, Parepare City with a P value of 0.033

Keywords: Influence, Competence, Compensation, Performance

Article history : (dilengkapi oleh admin)

PUBLISHED BY :

Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Parepare

Address :

Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6, Lembang Harapan
Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnalmakes@gmail.com

Received Tanggal Bulan Tahun

Received in revised form Tanggal Bulan Tahun

Accepted Tanggal Bulan Tahun

Available online Tanggal Bulan Tahun 1

ABSTRAK

Dalam suatu Rumah Sakit salah satu roda pelayanan kinerja perawat yang selalu dapat diandalkan dan menjadi tolak punggung dalam asuhan keperawatan, oleh sebab itu perawat yang bekerja di Rumah Sakit tentunya harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Agar dapat berjalan selaras dan seimbang antara hak dan kewajiban maka akan dengan mudah terbentuknya system kinerja yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu selain kompetensi perawat, Rumah Sakit juga perlu memperhatikan kompensasi atau timbal balik yang dapat diberikan kepada perawat sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Adakah pengaruh kompetensi dan kompensasi pada kinerja perawat di Rs DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. Desain Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional study*. Subyek dalam penelitian ini adalah Perawat di ruang rawat inap kelas 2 dan 3 Rs DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. Dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang perawat. Instrumen penelitian yang akan digunakan pada saat meneliti adalah memberikan kuesioner sebagai metode untuk mendapatkan responden. Analisis data digunakan secara Univariat dan Bivariat dengan uji Chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi pada kinerja perawat Dan tidak ada pengaruh antara kompensasi pada kinerja perawat. Ada hubungan yang signifikan terhadap kompetensi pada kinerja perawat di Ruang Rawat inap RS DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare dengan nilai P sebesar 0.033

Kata kunci: Pengaruh, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI No.983/Menkes/SK/XI/1992 menyebutkan bahwa rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialistik dan subspesialistik. Rumah sakit suatu institusi pelayanan kesehatan yang kompleks. Untuk menjaga dan meningkatkan mutu rumah sakit harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkatan. Rumah sakit suatu organisasi yang tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana prasarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien(1)

Kualitas pelayanan rumah sakit dapat berubah sesuai dengan preferensi pasien. Oleh karena itu penting bagi rumah sakit untuk terus memantau preferensi pasien sehingga tidak salah dalam mempersepsikan kriteria kualitas pelayanan yang diharapkannya. Pentingnya mengukur kualitas pelayanan karena kepuasan pasien ditentukan oleh kualitas pelayanan yang dirasakannya(2).

Kualitas pelayanan juga dikatakan baik jika mampu memenuhi harapan dari pasien sebagai pelanggannya. Aspek kualitas pelayanan yang buruk perlu diperbaiki, diantaranya ketepatan waktu pelayanan dokter, keterampilan dokter, kesopanan petugas dalam memberikan pelayanan serta fasilitas fisik(3).

Keberhasilan rumah sakit atau pelayanan kesehatan dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan kegiatan pokok. SDM yang seimbang antara upaya kuratif dan upaya promotif dan preventif(4).

Menurut Simamora dalam Sulaksono (2019 : 103) menyatakan bahwa kinerja secara umum dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu : Faktor Individual, Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi(5).

Kompensasi didefinisikan Menurut Daft kompensasi merujuk pada: (1) semua pembayaran uang dan (2) semua barang atau komoditi yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi imbalan pegawai(6).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja Perawat dapat melaksanakan pekerjaannya jika ditunjang dari pemberian kompensasi baik dan akan menimbulkan motivasi dalam bekerja, baik dari segi financial maupun nonfinancial, sehingga timbul motivasi dan kepuasan kerja perawat akan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan(7).

Menurut Andina salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik(8).

Menurut data WHO terdapat 19,3 juta perawat. Sebanyak 147.264 perawat terdapat di Indonesia (45,65 %) berdasarkan jumlah energi kesehatan di rumah sakit. Total jumlah perawat nasional sebanyak 87,65 per 100.000 penduduk. Ini masih kurang berdasarkan target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Hal-hal ini jika tidak diimbangi jumlah

tenaga kerja yang memadai dapat menyebabkan beban kerja meningkat. Meshkati Widyanti, mengatakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan sebagai beban kerja. Jika tuntutan pekerjaan lebih tinggi dibandingkan kemampuan pekerja, maka akan muncul kelelahan. Namun sebaliknya, jika pekerja muncul rasa bosan maka kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan. Dengan demikian dapat diartikan sebuah proses seseorang dalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam jangka waktu normal disebut sebagai beban kerja. Perawat menjadi profesi mempunyai kiprah yang besar menjaga keselamatan pasien(9).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan melalui wawancara dengan salah satu ruangan SDM Ibu Andi Wahyuni Fajri R. Pada RS dr. Hasri Ainun Habibie kota Parepare, jumlah kunjungan pasien dari 3 tahun terakhir Mengalami peningkatan pada pasien rawat inap di RS dr. Hasri Ainun Habibie Kota parepare, pada bulan Januari sebanyak 132 pasien, Februari 152 pasien, Maret 177 pasien, April 454 pasien, Mei 420 pasien, Juni 244 pasien, Juli 390 pasien, Agustus 464 pasien, September 342 pasien, dan Oktober 481 pasien. Berdasarkan data tersebut terdapat peningkatan yang signifikan hampir di setiap bulannya. Sedangkan rata-rata perawat yang ditugaskan pada ruang rawat inap sebanyak 30 perawat dengan pembagian jam kerja. Pada pembagian jam kerja tersebut apakah perawat masih memiliki kompetensi dan mendapatkan kompensasi sebagai tanwujud dalam bekerja.

Menurut tinjauan pada artikel Waristo Bambang, lamanya seseorang bekerja sehari secara baik pada umumnya adalah 6 – 8 jam. Sisanya (16 – 18 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lainnya. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan tersebut biasanya tidak disertai efisiensi yang tinggi, bahkan biasanya akan terlihat penurunan produktivitas serta kecenderungan timbulnya kelelahan, penyakit, dan kecelakaan. Dalam seminggu, seseorang biasanya dapat bekerja dengan baik selama 40 – 50 jam. Lebih dari itu, akan terlihat kecenderungan timbulnya hal-hal yang negatif(10).

Pada Penelitian Ika Marlianse dalam “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja bagian keperawatan rsu muhammadiyah surya melati kedir”. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagian keperawatan, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,00. Pengaruh positif ini disebabkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat maka akan semakin tinggi pula kinerja pada bagian keperawatan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian keperawatan RSU Muhammadiyah Surya Melati Kediri. Pengaruh

kompensasi terhadap kinerja bagian keperawatan. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagian keperawatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.000. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja bagian keperawatan(11).

Dalam suatu Rumah Sakit salah satu roda pelayanan kinerja perawat yang selalu dapat diandalkan, oleh sebab itu perawat yang bekerja di Rumah Sakit tentunya harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Agar dapat berjalan selaras dan seimbang antara hak dan kewajiban maka akan dengan mudah terbentuknya system kinerja yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu selain kompetensi perawat, Rumah Sakit juga perlu memperhatikan kompensasi atau timbal balik yang dapat diberikan kepada perawat sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RS DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare.

METODE

Desain Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional study* yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data variable *independent* dan *dependent* dengan waktu yang bersamaan. Penelitian ini dilakukan di RS dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari-Juni 2024.

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rs. dr. Hasri Ainun Habibie di Tonrangeng, Kecamatan Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, dengan penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rs dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan terakhir dan lama bekerja yang disajikan dalam table berikut:

Karasteristik Responden	Kategori	Frekuensi	
		n	%
Usia	21-25	15	34.9
	26-30	10	23.3
	>31	5	11.6
Jenis Kelamin	Laki-laki	7	16.3
	Perempuan	23	53.5
Pendidikan	DIII	19	44,2
	Keperawatan		
	S1ners	5	11.6
Lama Bekerja	>1 Tahun	9	30.0
	<1 Tahun	21	70.0
Total		30	100.0

Sumber: data Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan bahwa berdasarkan usia terbanyak adalah 21-25 tahun dengan persentase sebanyak 50% sedangkan kelompok terendah lebih > 30 tahun sebanyak 16,7%. Berdasrkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 76,7% sedangkan terendah adalah laki-laki sebanyak 23,3%. Berdasarkan Pendidikan terakhir yang terbanyak adalah S1 dengan persentase sebanyak 80% sedangkan yang terendah adalah DIII Keperawatan dengan persentase sebanyak 20%. Berdasarkan lama bekerja terbanyak adalah <1 tahun dengan persentase 70% sedangkan terendah adalah <1 Tahun dengan persentase sebanyak 30%.

Karakteristik responden berdasarkan variabel kompetensi, kompensasi dan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Rs dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare gambaran distribusi responden berdasarkan variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan variabel kompetensi, kompensasi dan kinerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	
		n	%
Kompetensi	Baik	12	40,0
	Sedang	9	30,0
	Buruk	9	30,0
Kompensasi	Puas	23	76,7
	Tidak Puas	7	23,3
Kinerja	Baik	23	76,7
	Sedang	5	16,7
	Buruk	2	6,7
Total		30	100.0

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan pada Tabel 2, menunjukkan bahwa kompetensi terbanyak adalah baik dengan presentase sebanyak 40%, sedangkan kelompok terendah adalah sedang dan buruk sebanyak 30%. Berdasarkan kompensasi terbanyak adalah baik dengan persentase 40,0% sedangkan terendah adalah Tidak puas sebanyak 23,3% dan untuk kinerja terbanyak adalah Baik dengan presentase sebanyak 76,7%, sedangkan untuk bagian Sedang adalah sebanyak 16,7% dan yang terendah adalah Buruk sebanyak 6,7%.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare gambaran distribusi responden berdasarkan beban kerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja perawat ruang rawat inap RS DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare

Kinerja							P
Kompetensi	Baik		Sedang + Buruk		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	20	87	3	13	23	100	0.033
Sedang+Buruk	3	42,9	4	57,1	7	100.0	
Total					30	100.0	

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa kelompok berdasarkan kompetensi baik dengan kinerja sebanyak 20 orang, kompetensi sedang dan buruk dengan kinerja sebanyak 3 orang, kompetensi baik, dengan kinerja sedang dan buruk sebanyak 3 orang dan kompetensi sedang dan buruk sebanyak 4 orang. Uji analisis menggunakan *uji chi square* menghasilkan nilai p sebesar 0,033. Sehingga terdapat hubungan kompetensi terhadap kinerja perawat di Rs. dr, Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. Maka dari itu H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh kompetensi oleh kinerja perawat di ruang rawat inap.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Rumah sakit dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare gambaran distribusi responden berdasarkan beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja perawat ruang rawat inap RS DR. Hasri Ainun Habibie Kota parepare

Kompensasi	Kinerja				Total		P
	Puas		Tidak Puas		n	%	
	n	%	n	%			
Puas	10	43,5	2	56,5	12	100.0	0.669
Tidak Puas	13	28,6	5	71,4	18	100.0	
Total					30	100.0	

Sumber: Data primer 2024

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa kelompok berdasarkan kompensasi Tidak Puas dengan kinerja sebanyak 13 orang, kompensasi Puas dengan kinerja sebanyak 10 orang, kompensasi Puas dengan kinerja sebanyak 2 orang dan tidak puas sebanyak 5 orang. dan kompensasi Tidak Puas dengan kinerja sebanyak 12 orang. Dan kompensasi pada kinerja tidak puas sebanyak 18 orang. Uji analisis menggunakan *uji chi square* menghasilkan nilai p sebesar 0,669. Sehingga tidak terdapat hubungan kompensasi terhadap kinerja perawat di rs. Dr, Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. Maka dari itu H_o diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap.

PEMBAHASAN

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja di Ruang Rawat Inap

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Dr. Hasri Ainun Habibie dapat diketahui dari 30 perawat, 12 orang (40%) memiliki kompetensi Baik, 18 orang (60%) kompetensi Sedang dan Buruk. Rata-rata umur perawat terbesar sebanyak 21-25 tahun berjumlah 15 orang, 26-30 tahun sejumlah 10 orang dan di atas 20 tahun sejumlah 5 orang. Adapun jenis kelamin dengan 30 responden, perempuan sejumlah 23 orang dan laki-laki sejumlah 7 orang, maka dari itu yang menjadi pengaruh kompetensi lebih besar pengaruh perempuan dari pada laki-laki.

Kompetensi dapat dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan dengan lebih banyak perawat memiliki latar belakang Pendidikan S1 ners dengan 24 responden dibandingkan dengan DIII Keperawatan dengan 6 responden. Tingkat Pendidikan menjadi faktor kompetensi karena seseorang yang memiliki Pendidikan lebih tinggi makin muda dalam berfikir luas dan menemukan cara-cara yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil penelitian didapatkan hasil uji dengan uji chi square dengan nilai $p\text{ value } 0,033 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat, Hal ini sejalan dengan teoritis dan empiris. Maka berdasarkan pengambilan keputusan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa artinya H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja di ruang rawat inap.(12)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi akan meningkatkan kinerja perawat di RS DR. Hasri Ainun Habibie. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ika Marlianseh dengan judul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja bagian keperawatan RSUD Muhammadiyah Surya Melati Kediri, yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikan $0.00 < 0,05$.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai juga di dukung oleh teori oleh Green Et Al yang menyatakan adapun atribut kompetensi perawat adalah hal-hal yang harus dimiliki seorang perawat agar menjadi perawat yang kompeten.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Albert Wibi Rahmann(2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja perawat bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Pekanbaru menghasilkan data perhitungan regresi liner berganda dapat dilihat bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,933 > 2,037$) dengan demikian kompetensi mampu mempengaruhi kinerja perawat ini dibuktikan dari rata $\pm$ rata kompetensi berkategori netral. Sehingga hasil penelitian ini berbanding lurus dengan hasil penelitian peniliti yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Provinsi babel. (13)

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa dengan kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di rs Ainun Habibie, hasil penelitian ini menekankan bahwa dengan kompetensi akan meningkatkan kinerja perawat di RS DR, Ainun Habibie.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di Ruang Rawat Inap

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Dr. Hasri Ainun Habibie dapat diketahui dari 30 perawat, 23 orang (76,7%) memiliki kompensasi Puas, 7 orang (23,3%) kompensasi Tidak Puas. Rata-rata umur perawat terbesar sebanyak 21-25 tahun berjumlah 15 orang, 26-30 tahun sejumlah 10 orang dan di atas 20 tahun sejumlah 5 orang. Adapun jenis kelamin dengan 30 responden, perempuan sejumlah 23 orang dan laki-laki sejumlah 7 orang, maka dari itu yang menjadi pengaruh kompensasi lebih besar pengaruh perempuan dari pada laki-laki.

dalam teori sulasono kompensasi dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, dan lama bekerja oleh setiap perawat, tugas tambahan yang diberikan oleh atasan perlu untuk diberikan kontribusi sebagai bentuk finansial dan jasa-jasa tanwujud. Serta tunjangan yang diterima oleh perawat sebagai bagian dari hubungan kepegawaian serta upah insentif dapat menjadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan perawat memiliki latar belakang Pendidikan S1 dengan 24 responden hal ini berpengaruh pada tingkat Pendidikan karena memiliki jenjang yang cukup tinggi serta bisa menjadi bagian yang di harapkan. Dibandingkan dengan DIII Keperawatan dengan 6 responden perlu untuk setiap perawat melakukan evaluasi atas kerjanya

sehingga bisa menjadi bagian dari apa yang di inginkan tiap pasien dalam asuhan keperawatannya. Tingkat Pendidikan dan Lama bekerja menjadi faktor pengaruhnya kompensasi karena seseorang yang memiliki jam terbang dan Pendidikan lebih tinggi makin muda dalam berfikir luas dan menemukan cara-cara yang lebih efisien dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Hasil penelitian didapatkan hasil uji dengan uji chi square dengan nilai p value $0,669 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, Hal ini tidak sejalan dengan teoritis dan empiris. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja di ruang rawat inap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak menjadi faktor kinerja perawat di rs. Ainun Habibie. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Marlianseh dengan judul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja bagian keperawatan RSUD Muhammadiyah Surya Melati Kediri, yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja bagian keperawatan, Dengan nilai signifikan $0.00 < 0,05$.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak sejalan dengan teori George R Terry yang menyatakan motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa dengan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya di rs Ainun Habibie, hasil penelitian ini menekankan bahwa dengan kompensasi tidak meningkatkan kinerja perawat di Rs. dr. Ainun Habibie Kota Parepare

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian menyatakan bahwa sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa tokoh yaitu, Handoko (1998) dalam Asih, dkk (2014) yang mengemukakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk kembalian yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa

yang diberikan kepada perusahaan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian, Simamora (2003) dalam Asih, dkk (2014). (34)

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa

1. Terdapat hubungan yang signifikan terhadap kompetensi pada kinerja perawat di Ruang Rawat inap RS. DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare dengan nilai P sebesar 0.033.
2. Sedangkan hasil pada penelitian variabel kompensasi disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja perawat dengan nilai P $0,669 > 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpnan diatas, yaitu penulis menyarankan

1. Menyaran bahwa penting untuk diadakan evaluasi kembali, mengenai kompensasi pada kinerja perawat sehingga ditemukan faktor lain yang menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja perawat.
2. Menyaran bahwa Perawat perlu meningkatkan kinerjanya dalam asuhan keperawatan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan standar oprasional prosedur untuk mendapatkan hasil yang diinginkan pada pasien sehingga merasa aman dan nyaman.
3. Mendorong pelatihan dan pengembangan kompetensi perawat secara berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan keterampilan klinis dan manajerial yang relevan dengan perkembangan terbaru dalam bidang keperawatan. Pelatihan ini akan membantu perawat memberikan layanan yang lebih berkualitas serta meningkatkan kepuasan pasien, yang pada akhirnya juga akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nisak UK. Buku Ajar Statistik Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Buku Ajar Statistik Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. 2020.
2. Ratnamiasih I, Govindaraju R, Prihartono B, Sudirman I. Kompetensi SDM dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit. *Trikonomika*. 2012;11(1):49–57.
3. Prepersi pasien tentang kualitas pelayanan rumah sakit pada masa pandemi covid19. 2021;3:49–59.
4. Access O. Penerapan Alur Pelayanan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) di Puskesmas Kota Parepare pada masa pandemi Covid. 2022;5(10):1308–12.
5. Pustaka T, Pemikiran K, Hipotesis DAN. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 2.1. 2016;
6. Mariana NN, Pekerjaan D, Ruang P. Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng The Influence of Compensation , Competence and Motivation on Employee Performance at Public Works and Spatial Plannin. 1(2):130–50.
7. Studi P, Fakultas M, Medan UN. LIABILITIES (JURNALPENDIDIKAN AKUNTANSI) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan LIABILITIES (JURNALPENDIDIKAN AKUNTANSI). 2021;4(1):10–23.
8. Nasution R, Fahmi R, Huriani E. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Puskesmas di Kabupaten XYZ Sumatera Barat. *J Ilm Univ Batanghari Jambi*. 2019;19(3):584–9.
9. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Suatu Literature Review. 2021;2(2):928–33.

10. Warsito BE. SHIFT KERJA DAN BEBAN KERJA BERPENGARUH DI RUANG RAWAT DI RUMAH SAKIT PEMERINTAH. :1–12.
11. Kompetensi P, Kompensasi DAN, Kinerja T, Keperawatan B, Muhammadiyah RSU, Melati S. PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BAGIAN KEPERAWATAN RSU MUHAMMADIYAH SURYA MELATI KEDIRI. 2020;01(02).
12. Haryanto DP, Rismayadi B, Pertiwi W. Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. 2023;4(5):4989–99.
13. eldawati, Arofiati F, Widakdo G. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat terhadap Kinerja Perawat. Pengaruh Kompetensi dan Motiv Perawat terhadap Kinerja Perawat. 2022;14(September):597–608.
14. Yustriani SKM. Hubungan Kompetensi Perawat IGD Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien di Ruang IGD RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. JHeS. 2022;Vol 3, No(2):1–10.

-----GOOD LUCK-----