

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI KREDENSIAL PERAWAT DI RSPAU HARDJOLUKITO

Dwi Indra Darmawan¹, Rinawati²

Faculty of Hospital Management ARS University Bandung, Indonesia¹²

*E-mail: dwiindradarmawan79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi strategis bagi pihak rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat melalui analisis hubungan antara kompensasi, kredensial, dan kinerja. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kompensasi yang diberikan serta kredensial yang dimiliki perawat dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan. Studi ini dilaksanakan di RSPAU Hardjolukito sebagai salah satu rumah sakit yang memiliki jumlah tenaga keperawatan cukup besar dan kompleksitas tugas yang tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat yang bekerja di RSPAU Hardjolukito, berjumlah 166 orang. Sampel penelitian terdiri dari 63 perawat yang dipilih melalui teknik simple random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Pengolahan data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel serta melihat peran kredensial sebagai variabel yang turut memengaruhi hubungan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, menegaskan bahwa pemberian insentif yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi dan kualitas kerja. Kredensial juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi kelayakan profesional perawat, semakin baik pula kinerjanya. Selain itu, penelitian menemukan bahwa kredensial berperan sebagai variabel pemoderasi yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dan pemeliharaan kredensial sebagai upaya meningkatkan efektivitas kebijakan kompensasi di lingkungan rumah sakit.

Kata Kunci: Kinerja, kompensasi, kredensial, perawat

ABSTRACT

This study aims to provide strategic recommendations for the hospital in enhancing nurse performance by analyzing the influence of compensation and credentialing on work outcomes. The research focuses on understanding how the compensation received by nurses and the credentials they hold contribute to improving the quality of healthcare services. The study was conducted at RSPAU Hardjolukito, a hospital with a substantial number of nursing staff and diverse clinical responsibilities. A quantitative approach was applied using a survey method through structured questionnaires, which were subsequently analyzed using statistical techniques. The study population consisted of all nurses employed at RSPAU Hardjolukito, totaling 166 individuals. A sample of 63 nurses was selected through simple random sampling, ensuring that each member of the population had an equal chance of being included. Data analysis was performed using Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS software to examine the relationships among variables and assess the moderating role of credentialing. The findings indicate that compensation has a significant positive effect on nurse performance, demonstrating that fair and adequate incentives can increase motivation and enhance the quality of work. Credentialing also shows a significant influence on performance, suggesting that higher professional qualifications are associated with better work outcomes. Furthermore, the results reveal that credentialing moderates the relationship between compensation and performance, strengthening the effect of compensation when nurses possess strong credentials. These findings emphasize the importance of continuous competency development and credential maintenance as essential components for maximizing the effectiveness of compensation policies within the hospital setting.

Keywords: Performance, compensation, credentials, nurses

PENDAHULUAN

Profesi keperawatan terus berkembang dan berupaya menciptakan tata kelola klinis yang baik agar mampu menghadapi berbagai perubahan serta tuntutan masyarakat (Purwaningsih et al., 2025). Perawat memainkan fungsi krusial dan merupakan pilar kekuatan dalam jaringan layanan kesehatan. Di tengah meningkatnya tuntutan kualitas layanan rumah sakit, kinerja perawat menjadi salah satu faktor kunci dalam menjamin keselamatan dan kepuasan pasien. Perawat berperan sebagai pengajar, pengasuh, dan pemikir kritis, namun prosesnya tidak selalu mulus. Proses ini seringkali melelahkan secara mental dan fisik (Almutairi et al., 2022; Epstein et al., 2025). Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan seperti kurangnya kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kurang ramah terhadap pasien, kurang sabat dalam menghadapi pasien (Kusumawati., 2025). Kinerja yang kurang baik berdampak terhadap rendahnya pelayanan, sehingga pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas terhadap pelayanan (Wati et al., 2023).

Kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan perawat telah lama diidentifikasi sebagai salah satu penunjang kinerja. Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit Indonesia menghadapi tantangan signifikan dalam memastikan keadilan, transparansi, dan objektivitas dalam evaluasi kinerja dan sistem remunerasi. Isu-isu ini berkontribusi pada disparitas pendapatan, yang mengakibatkan penurunan moral dan kualitas layanan kesehatan (Hartono, 2025). Kompensasi langsung (gaji) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) yang memadai memiliki dampak positif terhadap kinerja tenaga kesehatan (Hakim et al., 2025; Lasao et al., 2024). Namun, studi lain menyoroti bahwa hubungan ini tidak selalu sederhana, penelitian lain melaporkan bahwa beberapa jenis kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan langsung terhadap kinerja, sedangkan tunjangan atau penghargaan memiliki pengaruh yang lebih jelas melalui Kompensasi (Aristy, 2019).

Kinerja perawat merupakan salah satu penentu utama mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi, individu, serta profesional, termasuk kompensasi dan kredensial. Kredensial perawat yang mencakup penilaian kompetensi klinis, kualifikasi pendidikan, rekam pelatihan, dan sertifikasi profesional semakin dipandang sebagai komponen strategis dalam menjamin mutu praktik keperawatan. Penelitian menunjukkan bahwa kredensial mampu meningkatkan kompetensi klinis, profesional, dan umum yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan yang aman dan efektif (Adlan et al., 2021; Fajarsiwi et al., 2021). Studi lain juga menemukan bahwa kredensial memiliki dampak signifikan terhadap berbagai indikator kinerja perawat, termasuk kepatuhan prosedur, ketepatan tindakan, serta kualitas dokumentasi (Idariyanty et al., 2025; Nurdiana AS et al., 2025)

Secara global, peningkatan kredensial tenaga kesehatan telah terbukti memperkuat kualitas layanan melalui peningkatan akuntabilitas dan pemeliharaan standar praktik (Jabeen et al., 2024; Sugondo et al., 2024). Kredensial yang kuat juga berkaitan dengan peningkatan keselamatan pasien dan konsistensi dalam pengambilan keputusan klinis (Ponconoko et al., 2025). Dalam konteks rumah sakit, kredensial berfungsi tidak hanya sebagai parameter kelayakan praktik, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan perawat terus memperbarui kemampuan profesional mereka sejalan dengan standar kompetensi (Shojaei et al., 2024).

Selain kredensial, kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial yang layak dapat meningkatkan produktivitas, komitmen organisasi, dan kualitas tugas keperawatan (Cui & Zysman, 2021). Studi lain menegaskan bahwa kompensasi berdampak pada kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi performa layanan (Hakim et al., 2025). Kompensasi yang tidak memadai terbukti berkorelasi dengan burnout, rendahnya retensi tenaga keperawatan, serta penurunan kualitas pelayanan (Hariaty et al., 2022; Zainaro et al., 2017).

Meskipun kompensasi dan kredensial sama-sama memengaruhi kinerja, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel ini dalam satu kerangka model, khususnya dalam konteks moderasi maupun mediasi. Sebagian besar studi sebelumnya hanya memeriksa pengaruh kompensasi melalui variabel intervening seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, atau motivasi (Cui & Zysman, 2021; Hakim et al., 2025). Temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan teoretis, yaitu belum banyak penelitian yang menempatkan kredensial sebagai faktor yang memperkuat atau menjembatani hubungan antara kompensasi dan kinerja (Halim et al., 2020).

Selain itu, penelitian terkait kredensial umumnya hanya menyoroti aspek penilaian kompetensi tanpa menguji interaksi kredensial dengan faktor organisasi lainnya, seperti kompensasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja (Arokiasamy et al., 2023; Supriadi et al., n.d.). Padahal, kredensial yang kuat berpotensi memperbesar efektivitas kompensasi dalam mendorong peningkatan kinerja karena perawat dengan kredensial baik cenderung lebih mampu memanfaatkan peluang profesional, mengadopsi standar kerja tinggi, dan menunjukkan kinerja lebih konsisten (Sugiarta et al., 2022; Susanti et al., 2024).

Kredensial perawat yang sangat terkait dengan kualitas profesional dan kompetensi klinis, bisa menjadi mediator (menjelaskan bagaimana kompensasi berdampak pada kinerja) ataupun moderator (menguatkan atau melemahkan efek kompensasi tergantung tingkat kredensial). Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat, dengan kredensial sebagai variabel mediasi dan moderasi (SINANTO, 2023; Weka Isnati & Prasetyo Kusumo, 2021). Dari hasil analisis, diharapkan dapat disimpulkan bahwa kredensial perawat tidak hanya menjembatani hubungan antara kompensasi dan kinerja, tetapi juga memperkuat efek kompensasi pada kinerja bagi perawat dengan kredensial yang lebih tinggi. Temuan ini dapat memberikan implikasi manajerial penting bagi kebijakan kompensasi dan pengembangan kredensial di rumah sakit, serta memperkuat kerangka teori manajemen sumber daya manusia dalam sektor kesehatan dengan mengintegrasikan aspek profesionalisme klinis.

METODE

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain survei yang dilaksanakan di RSPAU Hardjolukito, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, berlokasi di Jl. Janti Blok O, Komplek Bandar Udara Adisutjipto. Penelitian dilakukan pada perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut, dengan populasi berjumlah 166 orang. Sampel penelitian terdiri dari 63 perawat yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner kinerja perawat dan kuesioner kompensasi, keduanya telah melalui uji validitas serta reliabilitas, dan instrumen penilaian kredensial yang digunakan oleh RSPAU Hardjolukito. Seluruh instrumen memenuhi kelayakan pengukuran untuk digunakan dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial sesuai kebutuhan penelitian. Seluruh

prosedur penelitian telah memperoleh persetujuan etik dari komite etik terkait dan dilaksanakan dengan tetap menjaga kerahasiaan serta hak partisipan.

Tabel 1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variable

| Variable | Definisi operasional | Indicator | Skala |
|------------|---|--|---|
| Kompensasi | Bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi pelayanan pada pasien yang perawat berikan kepada rumah sakit | Kompensasi material dan kompensasi non material | Skala interval dengan rentang skor 4-48 |
| Kredensial | Proses evaluasi kepada tenaga keperawatan dalam rangka menilai sebagai acuan untuk dapat diberikan kewenangan klinis untuk memberikan perawatan pasien tertentu | Tes tertulis, tes lisan dan tes observasi | Skala interval dengan skor 0-100 dinyatakan lulus Skor>70 |
| Kinerja | Hasil kerja dengan standar acuan serta dilakukan penilaian dengan periode waktu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan semua pihak di rumah sakit | Pelayanan tepat waktu, kesesuaian keterampilan pendidikan dengan bidang kerja, pelayanan yang berkualitas, pelayanan yang efektif dan efisien serta kesesuaian fasilitas pendukung | Skala interval dengan rentang skor 4-60 |

Sumber: kompilasi sendiri (2025)

Analisis data menggunakan SEM dengan perangkat lunak PLS. Analisis kuantitatif mempergunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Langkah berikutnya, model teoritis yang sudah dibangun pada langkah pertama digambarkan pada sebuah path diagram. Konstruk-konstruk yang dibangun dalam diagram alur dibagi menjadi konstruk eksogen, konstruk endogen, dan evaluasi model. Evaluasi Model menggunakan *Inner Model* yaitu menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, pendidikan, dan masa kerja (Tabel 1).

Tabel 2. Karakteristik Responden

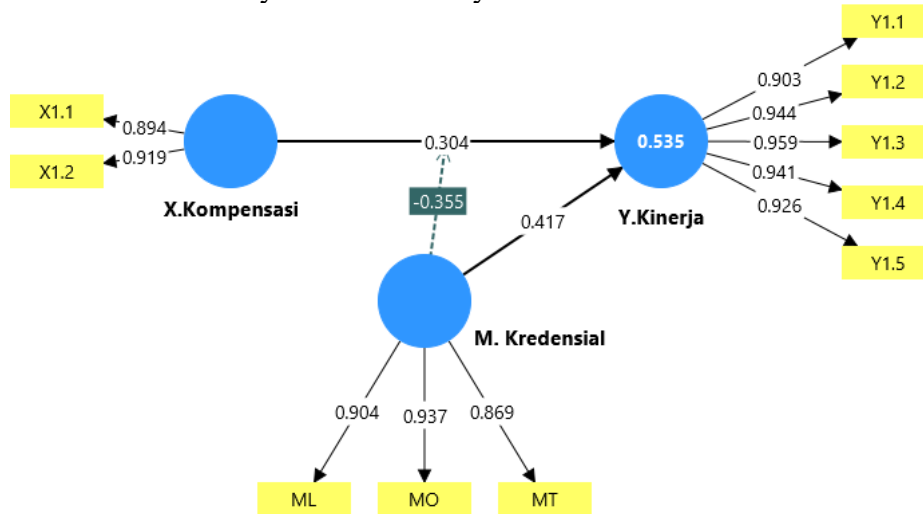
| Demografi Responden | Kategori | Angka | Di dalam % |
|---------------------|------------------|-------|------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 13 | 20,6 |
| | Perempuan | 50 | 79,4 |
| Rentang usia | 21 – 30 tahun | 41 | 65,1 |
| | 31 – 40 tahun | 22 | 34,9 |
| Pendidikan | DIII Keperawatan | 44 | 69,8 |
| | Profesi Ners | 19 | 30,2 |
| Masa kerja | <5 tahun | 41 | 66,7 |
| | 6-10 tahun | 20 | 31,7 |
| | > 10 tahun | 1 | 1,6 |

Sumber: kompilasi sendiri (2025)

Karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin perempuan (79,4%), rentang usia 21-30 tahun (65,1%), pendidikan DIII Keperawatan (69,7%) dan masa kerja <5 tahun (66,7%).

Pengujian Outer Model

Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent validity dan discriminant validity dari indikatornya.



Gambar 2. Output PLS Algorithm
 Sumber: Kompilasi Sendiri, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X) dan Kredensial (M) dan Kinerja (Y)

| Indikator | Kompensasi | Kredensial | Kinerja |
|-----------|------------|------------|---------|
| X1.1 | 0,894 | | |
| X1.2 | 0,919 | | |
| ML | | 0,904 | |
| MO | | 0,937 | |
| MT | | 0,869 | |
| Y1.1 | | | 0,903 |
| Y1.2 | | | 0,944 |
| Y1.3 | | | 0,959 |
| Y1.4 | | | 0,941 |
| Y1.5 | | | 0,926 |

Sumber: Output Smart PLS, 2025

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator ditentukan berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Semua butir pengukur mempunyai *loading factors* lebih besar dari 0,5 sehingga variabel kompensasi kerja, kredensial dan kinerja perawat seluruhnya dinyatakan valid.

Pengukuran validitas diskriminan dari model dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya atau dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Selanjutnya, untuk memastikan adanya validitas diskriminan, dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. Nilai AVE dan Akar AVE

| Variable | AVE | Akar AVE |
|------------|-------|----------|
| Kompensasi | 0,816 | 0,903 |
| Kredensial | 0,822 | 0,908 |
| Kinerja | 0,874 | 0,936 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa akar AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, sehingga dapat dikatakan bahwa model ini memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

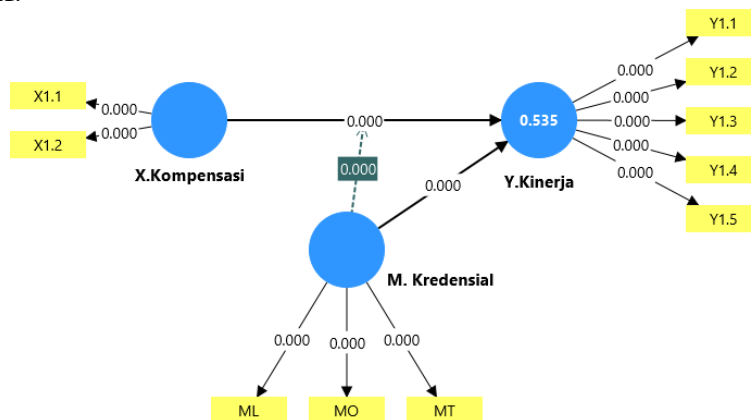
| Variabel | Composite Reliability | Cronbachs Alpha |
|------------|-----------------------|-----------------|
| Kompensasi | 0,902 | 0,784 |
| Kredensial | 0,930 | 0,889 |
| Kinerja | 0,972 | 0,964 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada semua konstruk telah mempunyai nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen terpenuhi.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Model penelitian yaitu untuk pengujian hipotesis pertama sampai dengan ketiga menggunakan gambar di bawah ini. Langkah penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel dependen yang interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen dan apakah mempunyai pengaruh substantif.



Gambar 3. Output PLS Bootstrapping

Tabel 6. Nilai R-Square

| Variabel | R Square |
|----------|----------|
| Kinerja | 0,535 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Prediksi nilai R-square untuk variabel kinerja sebesar 0,535, artinya bahwa kinerja dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kredensial sebesar 53,5%. Penilaian terhadap inner weight dapat dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk laten dengan memperhatikan hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya. Inner weight juga menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai t-statistik. Apabila nilai P value < 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Hasil estimasi t-statistik dapat dilihat pada *result for inner weight* yang disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 7. Nilai Koefisien Parameter dan P Values

| Hipotesis | Koefisien | Tstatistik | P Value |
|------------------------------|-----------|------------|---------|
| Pengaruh langsung | | | |
| H1 Kompensasi → Kinerja | 0,304 | 3,894 | 0,000 |
| H2 Kredensial → Kinerja | 0,417 | 6,614 | 0,000 |
| Moderating effect Kredensial | | | |
| H3 Kompensasi → Kinerja | 0,355 | 6,095 | 0,000 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung seperti yang ditunjukkan pada tabel 7 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Kemudian kredensial mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan kredensial dapat meningkatkan kinerja perawat menjadi lebih baik. Hasil penelitian penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dimoderasi kredensial dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Ini berarti kredensial sebagai moderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja perawat perawat. Temuan ini menggambarkan bahwa ketika rumah sakit memberikan kompensasi yang memadai baik insentif finansial maupun non finansial, perawat cenderung meningkatkan kinerja profesional. Dari perspektif teori keadilan (*equity theory*), pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil akan lebih berkomitmen dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Studi pada perawat kontrak di RS Undata, Sulawesi Tengah menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Adlan et al., 2021). Selain itu, analisis di RSUD Anugerah Tomohon juga menunjukkan hubungan signifikan antara kompensasi dan kinerja perawat (Abram et al., 2025). Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumen bahwa kompensasi yang memadai bagi perawat tidak hanya penting sebagai alat retensi, tetapi juga secara langsung dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan keperawatan.

Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa kredensial perawat memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja perawat. Hal ini tidak mengejutkan dari perspektif pengembangan profesional keperawatan, literatur keperawatan di Indonesia dan internasional telah menyatakan bahwa kredensial atau akreditasi kompetensi perawat (*credentialing*) dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan melalui pengakuan kewenangan klinis dan standar kompetensi yang lebih tinggi. Penelitian di Aceh Timur menemukan korelasi positif signifikan antara tingkat kredensial perawat dan kinerja perawat (Asqar et al., 2024). Selain itu, proses kredensial adalah elemen penting dalam menjaga profesionalisme dan keselamatan pasien (Idhan et al., 2022). Karena itu, kredensial perawat merupakan variabel penting, dan efek positifnya terhadap kinerja memperlihatkan bahwa rumah sakit yang mengimplementasikan sistem kredensial dapat memperoleh manfaat dari tenaga keperawatan yang lebih kompeten dan produktif.

Temuan utama menunjukkan bahwa kredensial secara signifikan berkontribusi pada peningkatan keselamatan pasien dan kualitas perawatan dengan memastikan perawat memenuhi standar profesional. Kredensial adalah alat yang sangat penting dalam memastikan kompetensi perawat dan meningkatkan hasil perawatan pasien. Upaya kolaboratif di antara para pembuat kebijakan, badan pengatur, dan institusi kesehatan diperlukan untuk mengatasi hambatan yang ada dan mengoptimalkan praktik kredensial di seluruh institusi (Suwito et al., 2025). Susanti (2024) dalam penelitian membahas manfaat kredensial bagi perawat, termasuk optimalisasi asuhan keperawatan dan perlindungan hukum: dengan kredensial yang jelas, perawat memiliki otoritas klinis yang lebih sah dan dapat merawat sesuai kompetensi yang terverifikasi (Susanti et al., 2024).

Lebih menarik, temuan ini bahwa kredensial memoderasi efek kompensasi terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa kompensasi saja tidak cukup maksimal meningkatkan kinerja, efektivitas kompensasi akan lebih besar ketika perawat memiliki kredensial tinggi. Dalam konteks ini, perawat yang telah melalui proses kredensial (telah dinilai kompetennya) mungkin lebih mampu “mengonversi” kompensasi menjadi peningkatan kinerja karena perawat memiliki keterampilan dan tanggung jawab profesional yang sesuai. Walaupun literatur spesifik mengenai moderasi kredensial pada kompensasi terhadap kinerja masih terbatas, studi menunjukkan bahwa rumah sakit yang memberikan insentif atau non insentif bagi perawat bersertifikat berhasil mendorong lebih banyak perawat untuk mendapatkan atau mempertahankan sertifikasi spesialis perawat (Epstein et al., 2025). Ini mengindikasikan bahwa kebijakan kompensasi yang terintegrasi dengan kredensial bisa menjadi strategi yang sangat efektif dalam manajemen SDM keperawatan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menegaskan bahwa kompensasi dan kredensial bukanlah dua hal terpisah dalam manajemen perawat melainkan saling berinteraksi. Peningkatan kinerja perawat tidak hanya bergantung pada pemberian kompensasi yang memadai, tetapi juga memerlukan dukungan sistem kredensial yang kuat sebagai upaya memastikan kompetensi dan profesionalisme tenaga keperawatan. Oleh karena itu, institusi pelayanan kesehatan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

KESIMPULAN

Kompensasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Kredensial terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat. Kredensial yang baik mencerminkan kompetensi, pengalaman, dan tingkat profesionalisme perawat dalam menjalankan praktik pelayanan keperawatan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dimoderasi kredensial. Artinya,

kredensial memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja, di mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja akan lebih besar apabila perawat memiliki kredensial yang tinggi. kredensial perawat kuat, pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja secara lebih signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya kombinasi strategi manajerial berupa peningkatan kualitas kompensasi serta penguatan proses kredensialisasi untuk menghasilkan kinerja perawat yang optimal.

Dasar manajerial, hasil ini memiliki implikasi penting. Pertama, manajemen rumah sakit perlu merancang paket kompensasi yang tidak hanya adil dan kompetitif, tetapi juga mendukung kredensial perawat. Misalnya, memberikan bonus khusus, tunjangan sertifikasi, atau kenaikan gaji untuk perawat yang telah melewati penilaian kredensial klinis akan meningkatkan motivasi perawat untuk terus meningkatkan kompetensinya dan sekaligus meningkatkan kinerja kerja. Kedua, proses kredensial harus dipandang sebagai bagian strategis dari sistem pengembangan SDM, bukan sekadar formalitas administratif karena kredensial yang kuat memperkuat dampak kompensasi terhadap kinerja. Ketiga, rumah sakit dapat mempertimbangkan program keberlanjutan di mana perawat didukung untuk mengikuti pelatihan kredensial dan evaluasi ulang (re-kredensial), karena peningkatan kredensial secara berkala akan memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja jangka panjang.

Penelitian juga memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian menggunakan desain cross-sectional, sulit untuk menilai dinamika jangka panjang apakah peningkatan kompensasi mendorong kredensial, atau kredensial tinggi menarik kompensasi lebih besar secara simultan. Selain itu, faktor kontekstual lain seperti budaya organisasi, beban kerja perawat, dukungan manajerial, dan rotasi shift bisa memengaruhi efektivitas kompensasi dan kredensial terhadap kinerja, tetapi mungkin tidak semua variabel ini dimasukkan dalam model. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi longitudinal untuk menangkap efek jangka panjang kompensasi dan kredensial terhadap kinerja perawat. Penelitian juga bisa memperluas model dengan memasukkan mediasi (motivasi kerja, komitmen organisasi) dan variabel moderasi lain (lingkungan kerja klinis, beban kerja, sistem remunerasi berbasis performa).

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan saran, dukungan, dan inspirasi selama proses penelitian. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tak lupa, kami juga mengucapkan terima kasih kepada lembaga atau institusi yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam menjalankan penelitian ini. Semua kontribusi dan bantuan yang diberikan sangat berarti bagi kelancaran dan kesuksesan penelitian ini. Terima kasih atas segala kerja keras dan kolaborasi yang telah terjalin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlan, A., Rukhayati, R., & Wahba, W. (2021). Pengaruh `Kompensasi` Finansial` dan Non` Finansial Terhadap Kinerja Perawat Kontrak Instalasi Rawat Inap UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 4(12), 631–636. <https://doi.org/10.56338/jks.v4i12.2063>

- Almutairi, D. R., Alkorbi, S. A., Alghabbashi, M. T., Aly, S. M. M., & Alsulami, S. A. (2022). Effect of work environment on nurses' job performance: Systematic review. *International Journal of Health Sciences*, 4935–4950. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS6.10636>
- Arokiasamy, L., Fujikawa, T., Piaralal, S. K., & Arumugam, T. (2023). Role of HRM Practices in Organization Performance. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development*, 16(1), 1–32. <https://doi.org/10.4018/IJSKD.334555>
- Purwaningsih, A. O., Ahsan, & Hariyanti, T. (2025). Strategy to Optimize Nurse Credentials in Hospitals. *Journal Of Nursing Practice*, 8(3), 488–495. <https://doi.org/10.30994/jnp.v8i3.533>
- Epstein, D., Lavin, P. M., Withall, J., & Wong, D. (2025). Empowering Nurses to Increase Certification Rates in a Postanesthesia Care Unit: A Collaborative Team Approach. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 40(2), 260–264. <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2024.05.004>
- Fajarsiwati, H., Nursalam, N., & Wahyudi, A. S. (2021). Credential Effectiveness to Improve Nurses Competency: A Systematic Review. *STRADA : Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 1095–1100. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.766>
- Hakim, J. A., Maharani, G. D., Wasir, R., Melani, A. I., & Arbitera, C. (2025). The Influence of Compensation from Wages and Benefits on Healthcare Workers' Performance in Healthcare Services. *Journal of Indonesian Health Policy and Administration*, 10(2). <https://doi.org/10.7454/ihpa.v10i2.1135>
- Halim, Z., Maria, Waqas, M., Edwin, C. A., & Shah, A. (2020). Identifying factors for employee retention using computational techniques: an approach to assist the decision-making process. *SN Applied Sciences*, 2(9), 1612. <https://doi.org/10.1007/s42452-020-03415-5>
- Hariaty, S., Dahlia Purba, & Yuni Ramadhani. (2022). Relationship Between Nurse Credentials and Nurse Performance at Mitra Sejati Hospital 2022. *Science Midwifery*, 10(5), 3841–3845. <https://doi.org/10.35335/midwifery.v10i5.947>
- Hartono, E. J. (2025). Narrative Review: Optimization of AI-Based HR Management System for Remuneration and Performance Equity in Hospitals. *International Journal Administration, Business & Organization*, 6(2), 289–300. <https://doi.org/10.61242/ijabo.25.502>
- Idariyanty, Edi Kusnadi, & Trio Dika Kurniawan. (2025). Change Management in Improving the Pedagogic Competence of Lecturers in Higher Education. *Journal of Educational Management Research*, 4(1), 101–112. <https://doi.org/10.61987/jemr.v4i1.789>
- Aristy, L. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Jurnal Mitrasehat*, 9(1). <https://doi.org/10.51171/jms.v9i1.24>
- Jabeen, G., Goli, G., & Kafila. (2024). *Building Trust: The Foundations of Reliability in Healthcare* (pp. 43–65). https://doi.org/10.1007/978-3-031-65434-3_3
- Lasao, N., Abbas, B., & Nur, M. (2024). Analisis Sistem Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan. *Action Research Literate*, 8(6). <https://doi.org/10.46799/ar.v8i6.416>

- Kusumawati., L. P. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan Dan Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rs Tk. Iv Singaraja. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Mojokerto)*, 17(1), 117–132. <https://doi.org/10.55316/hm.v17i1.1097>
- Nurdiana AS, N. A., Rifdan, R., Niswaty, R., & Wahira, W. (2025). Credentiaity and Recredentiaity of Medical Services at Panglima Sebaya Hospital East Kalimantan. *International Journal of Social Science and Human Research*, 08(05). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v8-i5-70>
- Ponconoko, W. A., Ruth, S. Ellen., Lumintang, Y., & Maju, S. S. (2025). BERKELANJUTAN (PKB) INFECTION PREVENTION AND CONTROL NURSE (IPCN) DI RUMAH SAKIT SWASTA KOTA BANDUNG. *Nutrix*, 9(1), 76–83.
- Shojaei, P., Vlahu-Gjorgievska, E., & Chow, Y.-W. (2024). Security and Privacy of Technologies in Health Information Systems: A Systematic Literature Review. *Computers*, 13(2), 41. <https://doi.org/10.3390/computers13020041>
- SINANTO, R. (2023). Nurse's welfare in terms of compensation, job stress, and Job Satisfaction Against Nurse Performance in Indonesia. *Journal of International Health Sciences and Management*, 9(17), 23–30. <https://doi.org/10.48121/jihsam.1031261>
- Sugiarta, R. D., Arofiati, F., & Rosa, E. M. (2022). The Effect of Motivation on Nurse Performance in Moderation with Nurse Credentials at PKU Muhammadiyah Kutowinangun Hospital in the Covid-19 Pandemic Era. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2(9), 1728–1741. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v2i9.578>
- Sugondo, S., Saidah, Z., Aditya Dewi, E., Anwar, M. K., Trianasari, N., & Veranita, M. (2024). Kredensial Tenaga Medis di Fasilitas Kesehatan Tingkat Lanjut di Indonesia. *Syntax Idea*, 5(12), 2541–2553. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i12.2704>
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Susanti, N. P. A., Susanti, N. D., Wahyuningsih, L. G. N. S., & Agustini, K. T. (2024). Optimizing The Implementation of Nursing Credentials: A Literature Review. *Babali Nursing Research*, 5(3), 576–590. <https://doi.org/10.37363/bnr.2024.53375>
- Wati, E., Puput Jeni, & Rozali Arsyad Kurniawan. (2023). Analisis Baban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Instalasi Pelayanan Kesehatan Jiwa Terpadu RSUD Banyumas. *JURNAL KESEHATAN MERCUSUAR*, 6(2), 037–048. <https://doi.org/10.36984/jkm.v6i2.409>
- Weka Isnati, L., & Prasetyo Kusumo, M. (2021). The Covid incentive has a positive and significant effect on employee performance mediated by organizational commitment at the Hermina Hospital Yogyakarta. In *Quest Journals Journal of Medical and Dental Science Research* (Vol. 8). www.questjournals.org
- Zainaro, M. A., Cik, U., Saadiyah Isnainy, A., Furqoni, P. D., Wati, K., Akademi, D., Malahayati, K., Malahayati, U., & Lampung, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah

Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017. In *The Journal of Holistic Healthcare* (Vol. 11, Issue 4). <http://nursing-care-indonesia.com>,

Cui, Z., & Zysman, J. (2021). The Effect Of Compensation On Medical Doctor And Nurse With Work Discipline As An Intervening Variable (Case Study Of Medical Doctor And Nurse In United States Public Health Service). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2(4), 162–168. <https://doi.org/10.59733/medalion.v2i4.42>