

PERAN DIKLAT, INTENSIF DAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA MENUJU TERCIPTANYA KEPUASAN PASIEN (Di Lingkungan Penunjang Medik dan Non Medik RSUD Hanau Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah)

M. Herlianor

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
Email: herly7986@gmail.com

ABSTRACT

Patient satisfaction can be influenced by three variables, namely Education and Training, Incentives, and Work Environment. These three variables affect patient satisfaction at the Regional General Hospital (RSU) of Seruyan Regency, Central Kalimantan, which is a governmental organization that also has performance targets set by the central government. Therefore, patient satisfaction at the RSU of Seruyan Regency, Central Kalimantan also needs careful attention. This study aims to determine patient satisfaction based on the influence of Education and Training, Incentives, and Work Environment among employees of the RSU of Seruyan Regency, Central Kalimantan. In addition, the study examines how these three variables affect overall patient satisfaction. The method used in this study is a quantitative descriptive approach employing a questionnaire as the data collection technique. The research was conducted on patients at the RSU of Seruyan Regency, Central Kalimantan. The study population consisted of 83 patients, with a total of 325 respondents accumulated over one week. The statistical instrument utilized in this study was SPSS version 25. The results indicate that the Education and Training variable (X1) influences patient satisfaction (Y), the Incentive variable (X2) influences patient satisfaction (Y), the Work Environment variable (X3) influences patient satisfaction (Y), and the three variables – Education and Training, Incentives, and Work Environment – collectively (simultaneously) influence patient satisfaction (Y).

Keywords: Education and Training, Incentives, Work Environment, Patient Satisfaction.

ABSTRAK

Kepuasan pasien dapat dipengaruhi dari tiga variabel yaitu Pendidikan dan Latihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja. Ketiga variabel ini yang akan mempengaruhi kepuasan pasien pada RSUD Daerah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang tentunya juga memiliki target capaian yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Maka dari itu, kepuasan pasien pada RSUD Daerah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah juga perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan pasien berdasarkan pengaruh Pendidikan dan Latihan, Insentif dan Lingkungan Kerja dari pegawai RSUD Daerah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. Selain itu juga diteliti bagaimana pengaruh tiga variabel tersebut

terhadap kepuasan pasien. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada pasien yang ada di RSUD Daerah Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 83 orang pasien dan seluruh pasien selama seminggu sejumlah 325 responden. Instrumen uji statistik pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Hasil penelitian yang didapatkan adalah dimensi Pendidikan dan Latihan (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan pasien (Y), dimensi Insentif (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan pasien (Y), dimensi Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), dan dimensi Pendidikan dan Latihan, Insentif, serta Lingkungan Kerja bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata Kunci : Pendidikan dan Latihan, Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Pasien.

A. PENDAHULUAN

Berbagai pembahasan mengenai kepuasan pasien menjadi hal yang sangat menarik, karena situasi di tingkat internasional saat ini dan adanya nuansa desentralisasi pemerintahan yang menjadi keniscayaan adanya upaya-upaya masing-masing organisasi di berbagai tingkat agar tercapai apa yang diinginkan. Dengan demikian terjadinya persaingan terbuka tidak terbatas dan terkadang seketika yang membutuhkan upaya yang optimal agar tercipta kepuasan konsumen yang tinggi pula, selanjutnya diharapkan adanya kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan pasien merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Istiantara, 2019:95).

Permasalahan dalam organisasi swasta ataupun pemerintah sangat terkait dengan kepuasan kerja dan juga pendidikan dan latihan dalam rangka peningkatan kepuasan pasien. Dalam halnya meningkatkan dan mengembangkan kepuasan pasien yang dampak dari upaya pelayanan prima. Kepuasan pasien adalah salah satu indikator mutu pelayanan Rumah Sakit, kepuasan pasien akan terpenuhi bila pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan mereka. Kualitas pelayanan Rumah Sakit yang baik akan mempengaruhi kepuasan pasien dan mengakibatkan pasien kembali datang untuk menggunakan jasa pelayanan tersebut (Yunita N, 2022). Menurut Zeithaml-Pasasuraman-Berry untuk mengetahui kualitas pelayanan yang dirasakan secara nyata oleh konsumen, ada indikator ukuran kepuasan

konsumen yang terletak pada lima dimensi kualitas pelayanan. Kelima dimensi tersebut yaitu *reliability*, *tangibles*, *responsiveness*, *assurance*, *empathy* (Anggraini N, 2021).

Kepuasan pelanggan merupakan suatu tingkatan dimana kebutuhan, keinginan, dan harapan dari pelanggan dapat terpenuhi. Faktor yang paling penting untuk menciptakan kepuasan pelanggan adalah kinerja dan kualitas dari layanan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Terdapat lima indikator pokok kualitas layanan yaitu: kehandalan (*reliability*), ketanggapan (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), empati (*empathy*), dan bukti fisik (*tangible*) (Misngadi, Sugiarto dan Dewi 2018). Kualitas layanan kesehatan merupakan kebutuhan yang sangat diperlukan pada setiap negara, bukan hanya negara maju namun negara berkembang juga mengutamakan pelayanan kesehatan (Sumiaty, 2022).

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Hasibuan (2016) Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan

berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktivitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien adalah pendidikan & latihan terhadap profesi dan institusi tempat perawat tersebut bekerja. Pendidikan dan latihan menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Pendidikan & Latihan menurut Yojana (2022), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo – The Influence Of Work Environment, Training, And Human Resource Empowerment On Employee Work Satisfaction At Pt. Bank Sulutgo oleh: Octo Bayu Putra Wongkar¹, Jantje L. Sepang², Sjendry S.R. Loindong³, dimana dalam penelitian disebutkan bahwa Acius (1972) menyatakan bahwa training adalah setiap proses dalam mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang

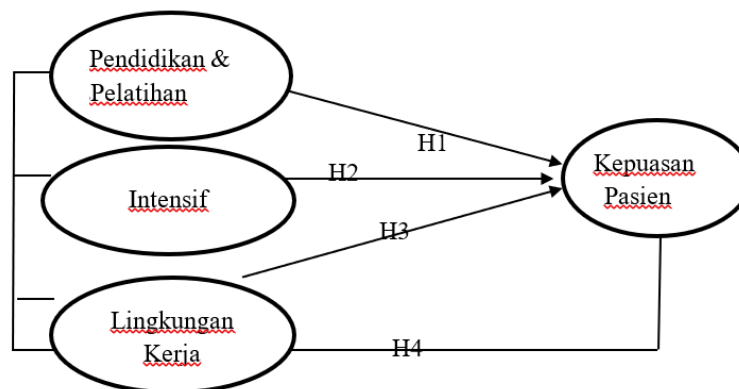
mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, di mana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan pasien adalah bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang merupakan salah satu cara untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Indikator insentif menurut Rivai (2010:768). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Satriani, Rasyidin Abdullah, dan Budiman Harun dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Motivasi Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Arifin Nu'mang Kabupaten Sidenreng Rappang – The Influence of Education and Training as Well as an Incentive to Nurse Job Satisfaction Through Motivation in the Inpatient Hospital Arifin Nu'mang Regency of Sidenreng Rappang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) serta insentif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja di ruang rawat inap RS Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap. Pendidikan dan pelatihan (diklat) serta insentif berpengaruh positif tapi tidak signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap.

Selain itu juga lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi di lingkungan perawatan kesehatan. Menurut Nitisenito dalam Herdi, Hesky Mart Fitra (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Rumah sakit, atau organisasi apa pun, harus memperhatikan lingkungan kerja untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan memenuhi target yang ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi kebersihan, kondisi fisik seperti lantai yang tidak miring, serta sirkulasi udara yang baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti hubungan antarpegawai yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, dan kondisi fisik yang mendukung, dapat menciptakan perasaan nyaman dan puas di antara pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Selain itu juga diklat, insentif dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan pasien yang positif di antara perawat di mana satu anggota perawat yang merasa termotivasi dapat menular kepada anggota yang lainnya sehingga kolaborasi antarperawat dapat ditingkatkan dan mereka dapat saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, dan Sjendry S.R. Loindong dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo, sedangkan Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian pada Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Karyawan yang akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado. Adapun kerangka penelitian pada tesis ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana untuk menemukan konsep atau tesa baru, peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis untuk pada langkah berikutnya kemudian diuji dengan data

secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa sebuah tes baru atau hipotesis yang teruji (Ferdinand, 2011:11) dalam (Yunarto, 2020). Dalam penelitian, peneliti bermaksud menganalisis PENGARUH DIKLAT, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN PASIEN di lingkungan penunjang medik dan non medik RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini dibutuhkan data empiris untuk memperoleh informasi dari subjek. Penelitian ini merupakan rekomendasi dari penelitian Hana D. Golung (2013) dalam Farah Adiba dan Diana Rosita (2023).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Diklat (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Pasien (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut ini:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.933	2.568		.000
	Diklat	.580	.377	.537	.000
	Insentif	-.242	.576	-.590	.005
	Lingkungan Kerja	.313	.588	.331	.004

Sumber : Lampiran hasil uji analisis regresi berganda

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Diklat (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pasien (Y) adalah dengan menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} pada level *confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Dasar pengambilan keputusan uji ini adalah apabila nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen diterima atau nilai $-t_{hitung} <$

dari nilai $-t_{\text{tabel}}$.

Bila nilai t memiliki probabilitas masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari tingkat α (α) = 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pasien (Y). Adapun nilai t_{tabel} berdasarkan $(df) = (n-k)$ adalah sebesar 83 (lampiran pada tabel distribusi t). Uraian tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

- a. Variabel diklat (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.662 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 Hal tersebut menunjukkan bahwa diklat (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.662 > 2.98793$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan Hipotesis kedua (H1) diterima.
- b. Variabel insentif (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.169 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,003 Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($2.169 < -1.98793$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,003 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan Hipotesis kedua (H2) diterima.
- c. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.568 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,02 Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6.568 > 2.98793$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,004 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan Hipotesis kedua (H3) diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung}

dan F_{tabel} , serta melihat tingkat signifikansi variabel dibandingkan dengan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2013). Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut ini:

Hasil Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.605	3	32.535	14.378	.000 ^b
	Residual	349.617	86	3.740		
	Total	324.222	89			

a. Dependent Variable: kepuasan pasien

b. Predictors: (Constant), diklat, insentif dan lingkungan kerja

Berdasarkan data pada Tabel 5.20 diatas diperoleh angka F_{hitung} sebesar 14.378 dengan nilai signifikansi 0,000 Untuk nilai F_{tabel} dapat dilihat pada kolom df, dimana pembilang adalah 1 ($k-1$, $2-1=1$) dan angka penyebut 83 ($n-k-1$, $72-2-1 = 83$), sehingga didapatkan nilai F_{tabel} Sebesar 2.61. Dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat diketahui bahwa angka F_{hitung} ternyata lebih besar dari F_{tabel} ($13.378 > 261$), dan melihat nilai sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa Hipotesis ke empat (H_4) yang menyatakan diklat, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan pasien yang artinya (H_4) diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan maupun secara parsial.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah diklat, insentif dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan pasien. Berikut ini rangkuman hasil analisis regresi berganda tentang pengaruh diklat, insentif dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Kofesien Regresi	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
Diklat	0.337	5.662	0000	Signifikan
Insentif	-0.590	- 4.169	0.003	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.231	6.568	0.04	Signifikan
Konstanta : 15.933				
t_{tabel} : 2.98793				
R : 0.549				
<i>Adjusted R Square</i> : 0.402				
F_{hitung} : 12.378				
Sig F : 0.000				
F_{Tabel} : 2.61				
SEE : 2.319				

Sumber : Lampiran hasil uji analisis regresi berganda

Adapun penjelasan dari hasil perhitungan analisis regresi berganda pada Tabel 5.17 adalah sebagai berikut:

a. Nilai R dengan nilai sebesar 0.549 atau 54.9 % adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat pengaruh antara diklat, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pasien. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,599 berdasarkan Tabel intepretasi nilai r berikut.

Tabulasi interprestasi nilai r

No	Besar Nilai "r"	Interprestasi
1	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2012:250)

b. Nilai adjusted R Square sebesar 0,402, menjelaskan besarnya kontribusi variabel

diklat, insentif dan lingkungan kerja terhadap variable kepuasan pasien sebesar 30.2%, sedangkan sisanya 69.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang . regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 15.933 + 0.537 X_1 + (-0.390) X_2 + 0.331 (X_3) + 1.319$$

Nilai konstanta bernilai negatif sebesar 15.933 menunjukan besarnya tingkat kepuasan pasien di RSUD HANAU Seruyan Kalimantan Tengah sebelum dipengaruhi atau tanpa pengaruh dari diklat (X_1), insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), maka kepuasan pasien (Y) bernilai positif. Nilai koefisien regresi diklat (X_1) bernilai positif sebesar 5.437. Hal ini menunjukkan apabila variabel diklat pada perawat di RSUD HANAU Seruyan Kalimantan Tengah meningkat, maka variabel kepuasan pasien (Y) akan mengalami peningkatan kepuasan pasien juga. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara diklat terhadap kepuasan pasien. Nilai koefisien regresi insentif (X_2) bernilai negatif sebesar -0.390. Hal ini menunjukkan apabila variabel insentif pada perawat di RSUD RSUD HANAU Seruyan Kalimantan Tengah meningkat, maka variabel kepuasan pasien (Y) akan mengalami peningkatan kepuasan juga. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan searah antara insentif terhadap kepuasan pasien. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0.331. Hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja pada perawat di RSUD HANAU Seruyan Kalimantan Tengah meningkat, maka variabel kepuasan pasien (Y) akan mengalami peningkatan kepuasan pasien juga. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja terhadapkepuasan pasien.

PEMBAHASAN

Pengaruh Diklat (X_1) terhadap kepuasan pasien (Y) di RSUD HANAU Seruyan Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t (parsial) dengan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa diklat berpengaruh terhadap kepuasan pasien di RSUD HANAU Seruyan Kalimantan Tengah .Semakin tinggi tingkat diklat maka semakin tinggi juga kepuasan pasien yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas sehari-hari di rumah sakit tersebut.

Dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan melaksanakan semua

kewajiban/tugas-tugas yang diberikan oleh rumah sakit, menekuni setiap pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit, bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, peduli terhadap tugas yang diberikan oleh rumah sakit dan menyetujui kebijakan yang ada di dalam rumah sakit maka akan dapat meningkatkan kepuasan pasien di RSUD HANAU Seruyan Kalimantan Tengah.

Pengaruh insentif (X2) terhadap motivasi kerja (Y) di RSUD HANAU Seruyan Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t (parsial) dengan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien t sehingga diketahui bahwa tingkat insentif yang tinggi pada seorang perawat dapat berkontribusi positif terhadap kualitas dan efisiensi pekerjaannya dimana insentif yang tinggi mendorong perawat untuk lebih bersemangat dalam memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien serta dapat memastikan kepatuhan terhadap prosedur medis juga berperan aktif dalam tim perawatan. Selain itu dengan suasana dari lingkungan kerja yang mendukung sangat berperan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dasar perawat seperti gaji yang mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari dapat mencerminkan pentingnya insentif yang memadai dapat memberikan kepuasan pasien dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan perawat secara keseluruhan sehingga meningkatkan tersebut.

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan tim medis juga menjadi pengaruh terhadap kepuasan pasien perawat dalam meningkatkan kinerja mereka dimana kolaborasi yang efektif dan dukungan dari tim dapat meningkatkan kepuasan yang baik dan positif secara keseluruhan.

Pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian perawat juga merupakan aspek yang berpengaruh terhadap motivasi perawat dalam meningkatkan kinerjanya dimana perawat yang mendapatkan penghargaan terhadap pekerjaan mereka tidak hanya memotivasi tetapi juga memperkuat identitas profesional mereka. Adanya pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi pribadi dan profesional juga dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan kepuasan pasien. Peluang untuk terus belajar dan berkembang tidak hanya meningkatkan

keterampilan klinis mereka, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan dalam pekerjaan sehingga perawat akan termotivasi ketika diberikan kesempatan untuk berkembang.

Sehingga dengan memberikan hal-hal yang berkaitan dengan motivasi perawat baik dari segi kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) maka akan dapat meningkatkan kinerja perawat sehingga akhirnya meningkatkan kepuasan pasien di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap kepuasan pasien (Y) RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t (parsial) dengan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien perawat. Lingkungan kerja di rumah sakit umum daerah memiliki pengaruh signifikan dan kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, akan meningkatkan kepuasan kerja, sementara lingkungan yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan, stres, dan menurunkan kinerja.

Pengaruh positif Meningkatkan kepuasan: Lingkungan kerja yang optimal, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian di RSUD Kota Bogor, di mana lingkungan kerja yang baik berhubungan kuat dengan kepuasan perawat. Meningkatkan kinerja: Lingkungan kerja yang nyaman mendukung perawat dalam memberikan pelayanan optimal, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Faktor-faktor lingkungan kerja: Lingkungan fisik: Meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan. Kondisi fisik yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan produktivitas. Lingkungan non-fisik: Mencakup hubungan yang harmonis antar karyawan, iklim kerja yang mendukung, dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai. Korelasi dengan stres: Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja. Pada

penelitian ini, kehadiran tepat waktu mencerminkan komitmen dan kesiapan dalam melaksanakan tugas bagi perawat di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah. Selain itu juga kepatuhan terhadap aturan dan prosedur adalah inti dari praktik keperawatan yang aman dan efektif dimana Ketika perawat mengikuti pedoman yang telah ditetapkan akan membantu perawat di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah menjaga standar kualitas perawatan.

Hal ini tidak hanya melindungi keselamatan pasien tetapi juga mendukung kerja tim yang terkoordinasi dengan baik. Selanjutnya adalah terkait SOP dimana SOP sendiri adalah panduan yang telah teruji untuk menjalankan tugas dengan konsistensi dan akurasi. Mengikuti SOP membantu memastikan bahwa perawat dapat memberikan perawatan dengan standar yang sama tinggi di setiap situasi. Konsistensi dalam penerapan SOP dapat meningkatkan prediktabilitas dalam hasil perawatan dan mengurangi risiko kesalahan.

Dengan latihan dan kesiapan membantu perawat untuk tetap waspada dan siap menghadapi situasi darurat atau kritis juga berpengaruh terhadap kepuasan pasien perawat dimana ketika perawat memiliki pengetahuan tentang prosedur darurat, keterampilan resusitasi, dan kemampuan untuk mengambil keputusan cepat dan tepat, perawat yang disiplin cenderung lebih siap secara mental dan fisik dalam menghadapi tantangan yang tiba-tiba. Selain itu juga etika dan integritas menjadi fondasi dalam hubungan perawat-pasien yang sehat dan hubungan kerja yang profesional dimana ketika perawat tersebut disiplin dalam bekerja akan membantu perawat untuk menghormati privasi pasien, menghargai kepercayaan yang diberikan oleh pasien dan keluarganya, serta berkomunikasi dengan jelas dan jujur dengan rekan kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Sehingga dengan memperhatikan terkait disiplin kerja perawat di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah dengan selalu hadir tepat waktu di tempat kerja, mematuhi setiap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja, mengikuti setiap standar operasional prosedur (SOP) dalam melaksanakan tugas, selalu waspada dan siap dalam menanggapi situasi darurat atau kritis dan bertindak dengan etika dan integritas dalam berinteraksi dengan pasien, keluarga, dan rekan

kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan pasien di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah. Pengaruh Diklat, Insentif dan Lingkungan Kerja (terhadap kepuasan kerja (Y) di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah.

Berdasarkan nilai adjusted r square pada tabel 5.17 diketahui bahwa variabel independen pada penelitian yaitu, Pengaruh Diklat (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 32.2%, sedangkan sisanya 67.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Diklat, Insentif dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kepuasan pasien yang ditunjukkan oleh perbandingan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11.378 > 2.61$) dan nilai *probability* (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brenda Yulietta Putri dengan judul Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa 1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,114, t_{hitung} 20,021 dan nilai signifikansi sebesar 0,047. 2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,329, t_{hitung} 20,337 dan nilai signifikansi sebesar 0,022. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,432, t_{hitung} sebesar 40,336, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. 4) Insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 520,133 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, implikasi hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Implikasi Variabel Diklat

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa variabel diklat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien. mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat diklat yang dimiliki oleh perawat terhadap pekerjaannya dan

organisasi, semakin baik pula kepuasan pasien yang dapat mereka capai.

Setelah mengetahui bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien hal tersebut dapat dijadikan acuan bagi pihak RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah untuk memperhatikan factor diklat di antara perawatnya. Pihak RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk baik itu meningkatkan kepuasan kerja, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, atau menawarkan pelatihan dan pengembangan karir yang relevan agar dapat meningkatkan tingkat semangat kerja. Dengan meningkatnya tingkat diklat diharapkan kepuasan pasien juga akan meningkat.

Hal ini dapat berdampak positif pada efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit, serta meningkatkan kepuasan pasien karena mendapatkan pelayanan yang lebih baik. Pihak RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah dapat merumuskan strategi-strategi manajemen yang lebih efektif seperti mengembangkan program-program untuk membangun diklat yang kuat di antara perawat serta mengukur dan memonitor tingkat diklat secara berkala. Motivasi kerja perawat memberikan RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah landasan yang kuat untuk mengambil tindakan strategis yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia mereka dengan tujuan akhir meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang mereka tawarkan. Dan terakhir, temuan ini juga dapat menjadi dasar untuk studi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan pasien perawat, serta pengaruh motivasi kerja terhadap aspek lain dalam konteks rumah sakit, seperti retensi tenaga kerja, kepuasan kerja dan variabel-variabel lainnya.

Implikasi Variabel Insentif

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap system pelayanan sehingga motivasi perawat secara langsung berhubungan dengan seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di rumah sakit. Perawat yang lebih termotivasi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan mungkin lebih cenderung untuk memberikan perawatan yang lebih baik dan lebih perhatian terhadap pasien. Manajemen RSUD dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengimplementasikan

strategi-strategi yang dapat meningkatkan insentif perawat. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pengakuan atas prestasi kerja, insentif yang memotivasi, pelatihan dan pengembangan karir, serta peningkatan komunikasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Sehingga dengan meningkatkan insentif perawat, RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah dapat mengharapkan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasiennya. Temuan ini juga memberikan pandangan kepada manajemen RSUD untuk mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efektif. Selain itu juga insentif tidak hanya berdampak pada system pelayanan individual perawat, tetapi juga pada atmosfer kerja secara keseluruhan di rumah sakit yang dapat mempengaruhi retensi staf dan kepuasan bagi pasien. Penting untuk terus memantau tingkat insentif perawat dan dampaknya terhadap system pelayanan untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan insentif efektif dan berkelanjutan dimana membutuhkan pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan dalam manajemen SDM di rumah sakit.

Implisai Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Setelah mengetahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja hal tersebut dapat dijadikan acuan bagi pihak RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah untuk memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi terhadap keadaan lingkungan kerja perawat dengan memberikan umpan balik dan reward bagi mereka yang menunjukkan lingkungan kerja yang baik. Selain itu juga pihak RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah dapat menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman perawat akan pentingnya lingkungan kerja dalam konteks pelayanan Kesehatan dan memperkuat kebijakan organisasi yang mendukung lingkungan kerja yang bersih dan hijau

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian secara parsial variabel diklat (X1) berpengaruh terhadap kepuasan pasien di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah sehingga apabila diklat meningkat maka tingkat kepuasan pasien RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah akan mengalami kenaikan ataupun sebaliknya jika diklat menurun maka tingkat RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah akan menurun juga.
2. Hasil Pengujian secara parsial variabel insentif (X3) berpengaruh terhadap kepuasan pasien di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah. Sehingga apabila insentif perawat meningkat maka tingkat kepuasan pasien RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah akan mengalami kenaikan ataupun sebaliknya jika insentif perawat menurun maka tingkat kepuasan pasien RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah akan menurun juga.
3. Hasil Pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah. Sehingga apabila semangat kerja meningkat maka tingkat motivasi meningkat RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah akan mengalami kenaikan Hanau Seruyan Kalimantan Tengah ataupun sebaliknya jika keadaan lingkungan kerja menurun maka tingkat motivasi kerja RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah akan menurun juga.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diklat, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan pasien di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pasien secara simultan atau serentak akan meningkat ketika diklat, insentif dan lingkungan kerja ditingkatkan. Sebaliknya ketika diklat, insentif dan lingkungan kerja menurun secara simultan atau serentak maka kepuasan kerja di RSUD Hanau Seruyan Kalimantan Tengah juga akan menurun.

E. DAFTAR PUSTAKA

Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, CP (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>

- Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *Jurnal SeMaRaK*, 4(3), 22-29. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13410>
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers.
- Eka, L., Darjati, & Theresia, AD (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kelelahan Tenaga Kerja. *Gema Lingkungan Kesehatan*, 17(2), 100-104. <https://doi.org/10.36568/kesling.v17i2.1061>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartomo, N., & Luturlean, B. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 100-107. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp100-107>
- Hermawan, R., & Rahadi, DR (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa Ekonomika*, 16(1), 118-124. <https://doi.org/10.35448/jte.v16i1.10090>
- Indrayani B. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Mandar: Jurnal Pengembangan Manajemen dan Penelitian Terapan*, 2(2), 63-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.31605/mandar.v2i2.725>
- Istikomah, N., & Ratnasari, N. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 315-321. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/jii.v1i4.47>
- Karina, V., Gadzali, SS, & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *WBAJ: Jurnal Administrasi Dunia Bisnis*, 2(1), 89-102. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Khosiah, K., & Muhardini, S. (2019). Pelatihan Manajemen Pengelolaan BUMDES Mart Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. *JUPE : Jurnal Pendidikan*

- Mandala, 4(5), 323–325. <https://doi.org/10.36312/jupe.v4i5.980>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kudsi, MR, Riadi, SS, & AS, DL (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85–93. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. G4s Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek PT HM Sampoerna Tbk di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93–105. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10066>
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516>
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 11(1), 126–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jimat.v11i1.24675>
- Rahayu, S. (2020). Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Manajerial. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Sayuti, M., & Zahrotul, AW (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Terminal Semen Karawang. *Konferensi Pertama Teknik Industri dan Industri Halal (CIEHIS)*, 1(1), 38–47.
- Septaviandri, N. (2020). Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bersatu Indo Surabaya. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2), 27–50. <https://doi.org/10.30996/jem17.v3i2.3457>
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.

<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>

- Sinambela, LP (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, M. (2020). Analisis Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Harapan Jayakarta Jakarta Timur Tahun 2017. *PENINGKATAN : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 1(1), 1-7. <https://doi.org/10.52999/sabb.v1i1.5>
- Sudaryanto, DH (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Swara Patra : Majalah Ilmiah PPSDM Migas*, 4(2), 18-26.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkawarouw, KC, Lengkong, VP., & Lumintang, GG (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 371-380.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 1(3), 225-236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26> DOI: <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Widodo, ZD, Adiyani, R., & Katili, AY (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan di Zee.Screenprinting. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 UTP Surakarta*, 1(1), 1-5. <https://doi.org/10.36728/semnasutp.v1i01.1>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76-82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yusnita, E., & Rohana, T. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 1-7.