

Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta

Floria Veramaya Imlabla, Sri Rahayu, Soedarto Soepangat
Universitas Respati Indonesia
Email: floriaveramaya@gmail.com

ABSTRAK

Sistim penilaian kinerja di RS Tk. II Moh Ridwan Meuraksa menggunakan DP3 secara kolektif, dan penilaian tersebut dilakukan oleh pihak Kesdam pusat. Tujuan penelitian mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Faktor Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta. penelitian menggunakan studi Cross-Sectional. Populasi adalah seluruh perawat dan semuanya dijadikan sampel yaitu 181 orang. Hasil penelitian terdapat tiga variabel mempengaruhi kinerja perawat yaitu dukungan atasan, jumlah tunjangan dan motivasi. Motivasi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja. Diharapkan pihak rumah sakit dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menerapkan *reward and punishment system*.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Faktor Organisasi, Motivasi

ABSTRACT

Performance appraisal system at Moh Ridwan Meuraksa level. 2 used the DP3 collectively, and the assessment was done by the central Kesdam. The purpose of research to determine the individuals Characteristics influence of Organizational Factors and Motivation with Nurse Performance at Moh Ridwan Meuraksa level 2 hospital. The study used a Cross-Sectional study design. The population in this study is the entire nurse and all used to be the sample of 181 people. The result of the research shows that there are three variables that influence the nurse's performance, that is the support of the supervisor, the number of benefits and motivation. Motivation is the most dominant variable affecting performance. It is expected that the hospital can improve employee motivation by applying reward and punishment system

Key Words : Individuals Characteristics, Organizational Factors, Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau

perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik seorang Perawat telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan

merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka (Rivai et.al, 2011).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja Petugas Kesehatan. (Rahmawati, 2012).

Menurut Ma`ruf Abdullah (2014), ada 4 pilar utama yang menjadi tonggak penyangga untuk membangun kinerja Petugas Kesehatan antara lain : kompetensi, pemberdayaan, kompensasi dan pembinaan SDM. Sementara Gibson (1996) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) Variabel Individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi dan Karakteristik; (2) Variabel Organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan; (3) Variabel Psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

Beberapa penelitian tentang kinerja yang pernah dilakukan sebelumnya menemukan

bahwa ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya hasil penelitian Putri Rahmawati 2012 dengan judul Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012 menemukan bahwa dari 75 orang jumlah responden 45% diantaranya berkinerja Rendah. Ada beberapa variabel yang diteliti berhubungan dengan kinerja karena mempunyai nilai P. Value $\leq 0,05$ yaitu variabel supervisi, imbalan/kompensasi, disiplin dan tingkat pendidikan.

Penelitian lain yaitu Riptieni Tri Lutiarsi tahun 2002 dengan judul Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas laboratorium puskesmas di kabupaten semarang juga mendapatkan bahwa dari 25 orang responen, 48% diantaranya berkinerja Buruk. Beberapa variabel independen yang diteliti dan bermakna secara statistik diantaranya adalah variabel umur, motivasi, kepemimpinan, sumber daya dan Insentif

RS Tk. II Moh Ridwan Meuraksa adalah rumah sakit milik TNI AD berada dilingkup kesehatan Kodam Jayakarta yang cakupan pelayanannya meliputi seluruh wilayah kerja Kodam Jaya. Berdasarkan kebijakan Pemerintah yakni keputusan Keputusan Pangdam Jaya No. SKEP-257-3/X/1974 tanggal 26 Oktober 1974 Rumah Sakit Moh. Ridwan Meuraksa menjadi RS TK. II di lingkungan Kodam Jaya.

Adapun jumlah perawat yang ada di RS Tk. II Moh Ridwan Meuraksa sebanyak 181 orang. Dari 181 orang itu diantaranya ada yang berpangkat perwira, Bintara, Tamtama, PNS Gol. I, II, III dan IV

Berdasarkan hasil survei pendahuluan di RS Tk. II Moh Ridwan Meuraksa didapatkan bahwa selama ini sistem penilaian kinerja di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai) secara kolektif. Unsur-unsur dalam DP3 terdiri dari: Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja Sama, Prakarsa dan Kepemimpinan. DP3 tersebut di isi sendiri oleh personil kemudian diperiksa kelengkapan dokumen oleh Kasi Tuud selanjutnya dikirim ke Kesdam untuk di periksa dan di nilai. Pihak Kesdam kemudian menentukan Pangkat dan Golongan sesuai dengan hasil penilaian.

Menurut informasi yang diperoleh dari beberapa petugas saat peneliti melakukan studi pendahuluan, bahwa ada kelemahan dari sistem penilaian yang selama ini dilakukan. Di satu sisi rumah sakit sendiri tidak menentukan standar atau patokan penilaian kinerja sehingga menyebabkan tidak ada perbandingan kinerja antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Sementara disisi yang lainnya penilaian tersebut tidak dilakukan oleh atasan yang ada di rumah sakit namun dari pihak Kesdam pusat.

Dengan cara penilaian seperti ini sangat sulit untuk menentukan mana karyawan yang berkinerja baik dan mana karyawan yang berkinerja kurang.

Hasil lain yang sempat penulis, bahwasanya penilaian tentang kinerja ini masih secara umum tentang ideologi dan nasionalisme, sementara kinerja itu sendiri maupun variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerjaapun tidak dinilai. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait “ Pengaruh Karakteristik Individu Faktor Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa, jakarta tahun 2017 “.

Tujuan Umum dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Faktor Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa, jakarta tahun 2017. Sedangkan Tujuan Khususnya adalah Diketuinya pengaruh antara Umur, Jenis Kelamin, Lama Kerja, Dukungan Atasan, Jumlah Insentif, motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa. Serta Diketuinya Variabel yang paling dominan berpengaruh dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan

studi *Cross Sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa yang dilaksanakan dari Bulan Maret sampai dengan Bulan April Tahun 2017. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner.

Dalam penelitian ini Populasi sama dengan sampel yaitu seluruh Perawat yang ada di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa Tahun 2017 berjumlah 181 orang. Data primer dikumpulkan secara langsung dengan angket, sedangkan Data

sekunder diperoleh dari rumah sakit terutama terkait Jumlah perawat. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi perangkat lunak komputer dengan tahap – tahap pengolahan data yaitu :*Editing, Coding, Processing, Scoring, Cleaning*. Adapun tahapan analisis data yaitu : (1) Analisis Univariat; untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi dan proporsi dari masing-masing variable. (2) Analisis Bivariat menggunakan uji beda proporsi (*Chi Square*). (3) Analisis Multivariat;

HASIL

Tabel 1
Hasil Univariat

Variabel	Kategori	Jumlah	Presentasi
Kinerja perawat	Kinerja Kurang Baik	70	38,7
	Kinerja Baik	111	61,3
	Total	181	100,0
Umur Perawat (Faktor Individu)	< 35 Tahun	107	59,1
	≥ 35 Tahun	74	40,9
	Total	181	100,0
Jenis Kelamin Perawat (Faktor Individu)	Laki-laki	86	47,5
	Perempuan	95	52,5
	Total	181	100,0
Lama Kerja (Faktor Individu)	< 11 tahun	106	58,6
	≥11 tahun	75	41,4
	Total	181	100,0
Dukungan Atasan (Faktor Organisasi)	Kurang mendukung	34	18,8
	Mendukung	147	81,2
	Total	181	100,0
Jumlah Tunjangan (Faktor Organisasi)	< Rp 750.000	68	37,6
	≥ Rp 750.000	113	62,4
	Total	181	100,0
Motivasi (Ekstrinsik & Intrinsik)	Kurang ada motivasi	79	43,6
	Ada Motivasi	102	56,4
	Total	181	100,0

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja presentase terbanyak adalah pada responden yang berkinerja baik yaitu 61,2% Variabel Umur Perawat presentase terbanyak adalah pada responden dengan umur < 35 tahun yaitu 59,1%. Variabel Jenis Kelamin Perawat, presentase terbanyak adalah pada responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 52,5%. Variabel Lama Kerja, presentase terbanyak

adalah pada responden yang bekerja < 11 tahun yaitu 58,6%. Variabel Dukungan Atasan, hampir sebagian besar responden menyatakan ada dukungan dari atasan yaitu 81,2%. Variabel Jumlah Tunjangan, sebagian besar responden menyatakan ada jumlah tunjangan mereka \geq Rp 750.000 yaitu sebanyak 62,4 %. Sedangkan Variabel Motivasi, ada sebanyak 56,4% responden menyatakan ada motivasi kerja.

Tabel 2
Hasil Bivariat

Variabel	Kategori	Kinerja Perawat				P Value	OR 95% CI
		Kinerja Kurang Baik	%	Kinerja Baik	%		
Umur	< 35 Tahun	37	34,6	70	65,4	0,228	0,657 (0,358-1,205)
	\geq 35 Tahun	33	44,6	41	55,4		
	Total	70	38,7	111	68,3		
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	32,6	58	67,4	0,146	0,609 (0,332-1,117)
	Perempuan	42	44,2	53	55,8		
	Total	70	38,7	111	68,3		
Lama Kerja	< 11 tahun	38	35,8	68	64,2	0,440	0,751 (0,410-1,376)
	\geq 11 tahun	32	42,7	43	57,3		
	Total	70	38,7	111	68,3		
Dukungan Atasan	Kurang	22	64,7	12	35,3	0,001	3,781 (1,728-8,276)
	Mendukung	48	32,7	99	67,3		
	Total	70	38,7	111	68,3		
Jumlah Tunjangan	<Rp.750.000	39	57,4	29	42,6	0,0001	3,557 (1,887-6,705)
	\geq Rp.750.000	31	27,4	82	72,6		
	Total	70	38,7	111	68,3		
Motivasi	Kurang ada Motivasi	41	51,9	38	48,1	0,002	2,716 (1,466-5,030)
	Ada Motivasi	29	28,4	73	71,6		
	Total	70	38,7	111	68,3		

Berdasarkan Uji Chi Square maka proporsi maupun pengaruh variabel independen (Umur, Jenis Kelamin, Lama Kerja, Dukungan Atasan, Jumlah Tunjangan dan Motivasi) dengan variabel Dependen (Kinerja perawat) dapat dilihat pada tabel 2 diatas.

Adapun variabel yang berpengaruh yaitu

1. Dukungan Atasan : P= 0,001 dan OR=3,8 dengan CI (1,7-8,3)

2. Jumlah Tunjangan : P= 0,0001 dan OR=3,6 dengan CI (1,9-6,7)
3. Motivasi : P= 0,002 dan OR=2,7 dengan CI (1,5-5,0)

Sementara variabel yang tidak berpengaruh yaitu

1. Umur : P= 0,228;
2. Jenis Kelamin : P= 0,146;
3. Lama Kerja : P= 0,440

Tabel 3
Seleksi Kandidat

No	Variabel	P Value	Keterangan
1	Dukungan Atasan	0,001	Ikut Multivariat
2	Jumlah Tunjangan	0,0001	Ikut Multivariat
3	Motivasi	0,001	Ikut Multivariat

Hasil seleksi bivariat didapatkan bahwa dari 3 variabel yang ada menghasilkan nilai P value <0,25 yaitu

sehingga ke 3 variabel diikutkan ke multivariate. Langkah selanjutnya adalah melakukan pemodelan multivariate.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Logistik Berganda Pemodelan I

	B	Wald	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a Dukungan (X1)	1,201	4,804	,028	3,323
Tunjangan (X2)	,825	3,781	,052	2,281
Motivasi (X3)	1,366	14,166	,000	3,918
Constant	-1,711	12,554	,000	,181

Dari tabel diatas, terlihat ada 1 variabel yaitu jumlah tunjangan dengan nilai p value > 0,05. Variabel yang mempunyai

Nilai P value > 0,05 harus dikeluarkan dari model. Oleh karena itu pemodelan selanjutnya variabel Jumlah Tunjangan dikeluarkan dari model.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Logistik Berganda
Pemodelan II Variabel Jumlah Tunjangan Dikeluarkan Dari Model

		B	Wald	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Dukungan (X1)	1,840	16,925	,000	6,296
	Motivasi (X3)	1,428	15,840	,000	4,170
	Constant	-1,765	13,388	,000	,171

Langkah selanjutnya adalah menghitung perubahan OR, dengan ketentuan jika ada perubahan OR sebesar 10% maka variabel

tersebut dimasukan kembali ke model, namun jika perubahan OR kurang dari 10% maka variabel tersebut terus dikeluarkan dari model

Tabel 6
Perubahan OR Setelah Variabel Jumlah Tunjangan Dikeluarkan

No	Variabel	OR ketika Jumlah Tunjangan ada	OR ketika Jumlah Tunjangan tidak ada	Perubahan OR (%)
1	Dukungan Atasan	3,323	6,296	89,5
2	Jumlah Tunjangan	2,281	-	-
3	Motivasi	3,918	4,170	6,4

Setelah variabel Jumlah Tunjangan dikeluarkan ternyata ada perubahan OR yang lebih dari 10%, oleh karena itu variabel Jumlah tunjangan dimasukan kembali ke model. Langkah selanjutnya mengeluarkan variable lain yang nilai p value-nya >0,05.

Namun dalam pemodelan diatas terlihat tidak ada lagi variabel yang mempunyai nilai p value-nya >0,05 maka pemodelan ini selesai. Selanjutnya adalah pemodelan terakhir variabel Jumlah Tunjangan dimasukan kembali ke mode

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Logistik Berganda
Pemodelan Terakhir

		B	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
						Lower	Upper
Step 1 ^a	Dukungan Atasan (X1)	1,201	4,804	,028	3,323	1,135	9,726
	Tunjangan (X2)	,825	3,781	,052	2,281	,993	5,237
	Motivasi (X3)	1,366	14,166	,000	3,918	1,924	7,978
	Constant	-1,711	12,554	,000	,181		

Berdasarkan hasil uji regresi logistik diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan atasan, Jumlah tunjangan dan Motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja perawat oleh karena nilai OR yang diperoleh ≥ 1 . Hasil ini konsisten dengan hasil uji bivariat yang menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara Dukungan atasan, Jumlah tunjangan dan Motivasi dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisa diatas nilai OR (Odd Rasio) terbesar adalah pada variabel Motivasi yaitu 3,918 dengan CI (1,924-7,978). Dengan demikian maka variabel Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dari nilai OR tersebut maka disimpulkan bahwa perawat yang menyatakan kurang ada motivasi

mempunyai peluang 3,9 kali berkinerja kurang baik dibandingkan perawat yang menyatakan ada motivasi setelah dikontrol variabel jumlah tunjangan dan dukungan atasan.

Dalam penelitian ini pula diperoleh Nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,226 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Dukungan Atasan, Jumlah Tunjangan dan Motivasi) hanya mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Perawat) sebesar 0,226 atau 22,6%. Dengan demikian maka masih ada vaktor lain diluar model ini yang menjelaskan variabel kinerja perawat sebesar 77,4%

Berdasarkan nilai-nilai B pada tabel pemodelan terakhir diatas, maka model persamaan yang dibentuk adalah sebagai berikut:

Persamaan Regresi

$$\tilde{Y} = \text{Constant} + \beta x_1 + \beta x_3$$

$$\tilde{Y} = -1,711 + 1,201 (\text{Dukungan Atasan}) + 1,366 (\text{Motivasi})$$

Dari persamaan ini, dapat kita tentukan variabel yang paling dominan dengan melihat variabel mana yang mempunyai nilai Sig terkecil dan nilai B serta Wald terbesar dibandingkan dengan variabel yang lain. Pada tabel 5.19 pemodelan terakhir diatas terlihat nilai Sig pada variabel motivasi sebesar = 0,000, lebi kecil dari nilai Sig pada variabel dukungan atasan. Sementara nilai B = 1,366 dan wald=14,166 pada variabel motivasi juga lebih besar dari variabel dukungan atasan. Dengan demikian maka variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada Pengaruh antara umur dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta Tahun 2017. Penelitian ini sejalan dengan Hasil Harmiyat (2016) yang menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja perawat perkesmas di Puskesmas Kota Palembang dengan nilai p value = 0.624. sejalan juga dengan Hasil penelitian Prabowo,dkk Tahun 2007 memberikan hasil bahwa variabel umur tidak mempunyai hubungan yang bermakna ($r=-0,057$ dan $p=0,751$) terhadap kinerja PNS kantor Dinas

Kesehatan Kota Tanjungbalai. Tidak adanya pengaruh yang bermakna antara umur dengan kinerja perawat tersebut menurut asumsi peneliti bahwa untuk berkinerja baik tidak harus dipengaruhi oleh seberapa tua umur seseorang. Umur muda ataupun tua tidak selamanya menjadi tolak ukur kinerja seseorang. Oleh karena itu saran yang perlu peneliti sampaikan adalah, pihak rumah sakit harus terus menjaga iklim kerja agar tetap kondusif disetiap tataran umur perawat, sehingga tidak ada kesenjangan antara kinerja perawat yang berumur tua dan muda. Selain itu perlu terus diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tindakan keprawatan terutama bagi perawat yang tua, agar ilmu dan keterampilan mereka selalu terupdate.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh antara jenis kelamin dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta Tahun 2017. Penelitian ini sejalan dengan Hasil Harmiyat (2016) yang menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat Perkesmas di Puskesmas Kota Palembang dengan nilai p value = 0.338. Dari hasil penelitian ini Peneliti kemudian sependapat dengan asumsi prabowo, 2007 dalam penelitiannya, bahwa Jenis kelamin tidak mempengaruhi kinerja kerja pada umumnya karena antara laki-laki dan perempuan hanya

ada perbedaan yang kecil saja. Saran yang perlu peneliti sampaikan adalah pihak rumah sakit perlu terus menjaga dan meningkatkan iklim kerja yang baik terutama hubungan kerja baik perawat yang berjenis kelamin laki-laki maupun yang perempuan sehingga tidak ada kesenjangan kinerja antara perawat laki-laki maupun perempuan.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh antara lama kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta Tahun 2017. Hasil penelitian ini mematahkan pendapat bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin tinggi kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian Menurut asumsi peneliti, lama kerja seseorang tidak selalu menjamin seseorang pasti berkinerja baik. Tidak ada perbedaan kinerja antara yang sudah lama bekerja maupun yang baru mungkin dikarenakan baik perawat yang lama maupun yang baru tidak mengikuti berbagai pendidikan ataupun pelatihan terkait masalah keperawatan. Hal ini menyebabkan ilmu dan keterampilan mereka dalam keperawatan tidak berkembang. Dengan demikian maka baik perawat yang sudah lama bekerja maupun yang baru masuk kinerja mereka tidak berbeda. Saran yang perlu peneliti sampaikan adalah pihak rumah sakit harus menjaga dan meningkatkan kinerja perawat, baik yang sudah

lama bekerja maupun yang baru bekerja. Salah satunya adalah dengan mengikutkan mereka dalam pelatihan keperawatan.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara dukungan atasan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta Tahun 2017. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Chotimah (tanpa tahun) terkait Pengaruh Dukungan Atasan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Star Alliance memperlihatkan hasil Nilai $P=0,0001$ dan $OR=6,805$, artinya ada hubungan yang erat antara dukungan atasan dengan kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini maka peneliti berasumsi bahwa Karyawan akan merasa termotivasi jika pimpinan selalu memberikan dukungan. Adapun saran yang perlu peneliti berikan bahwa atasan adalah mitra kerja karyawan secara vertikal dalam suatu lingkungan kerja. Secara garis komando, atasan boleh dikatakan sebagai pengayom ataupun pembimbing. Oleh karena itu diharapkan rumah sakit perlu meningkatkan dukungan atasan terhadap karyawan dalam hal ini perawat. Dengan demikian maka hal ini akan meningkatkan kinerja kerja mereka

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara tunjangan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan

Meuraksa, Jakarta Tahun 2017. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005;74) bahwa Insentif (tunjangan) sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja. Pendapat ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yazid (2009), didapatkan hasil bahwa Insentif dan gaji berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo. Dari hasil penelitian ini maka saran yang perlu peneliti berikan adalah pihak rumah sakit perlu memperhatikan jumlah tunjangan bagi perawat disesuaikan dengan jam kerja mereka. Seorang perawat jika merasa hasil kerjanya dibayar dengan nilai yang sesuai, maka niscaya hal ini akan memberikan motivasi tersendiri dalam bekerja. Dengan demikian maka tidak menutup kemungkinan dapat menopang kinerja mereka selanjutnya.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta Tahun 2017. Hasil penelitian ini sejalan Penelitian yang dilakukan Hernowo dan Farid dalam Warsid (2005) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Wonogiri. Keterkaitan pengaruh

antara motivasi dengan kinerja perawat ini menurut asumsi peneliti bahwa Seorang individu akan lebih berhasil daripada individu yang lain bilamana mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Keinginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih tekun. Selain itu juga bisa jadi ada dorongan dari luar yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik, baik itu dari keluarga maupun iklim kerja. Dengan demikian maka saran peneliti adalah, pihak rumah sakit harus menumbuhkan motivasi kerja perawat dengan berbagai strategi, salah satunya dengan memberikan penghargaan bagi perawat yang berprestasi.

Hasil analisis terlihat nilai OR (Odd Rasio) terbesar adalah pada variabel Motivasi yaitu 3,918 dengan CI (1,924-7,978). Dengan demikian maka variabel Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dari nilai OR tersebut maka disimpulkan bahwa perawat yang menyatakan kurang ada motivasi mempunyai peluang 3,9 kali berkinerja kurang baik dibandingkan perawat yang menyatakan ada motivasi setelah dikontrol variabel jumlah tunjangan dan dukungan atasan. Variabel motivasi merupakan yang paling dominan karena motivasi merupakan faktor penggerak tingka laku. Seseorang akan berperilaku apabila ada dorongan baik dari

dalam dirinya maupun dari luar. Menurut asumsi peneliti bahwa variabel motivasi ini menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat, mungkin dikarenakan pihak rumah sakit masih kurang memberikan motivasi kepada karyawan, baik dalam bentuk perhatian maupun dukungan terhadap perawat dalam melakukan tindakan keperawatan. Dengan demikian maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah pihak manajemen rumah sakit perlu lebih memperhatikan segala hal yang dapat mendorong seorang perawat untuk bekerja lebih optimal. Wujut perhatian terhadap kebutuhan maupun penghargaan terhadap hasil yang diperoleh perawat dapat memberikan motivasi tersendiri terhadap perawat. Hal ini dapat mendorong seorang perawat akan bekerja dengan sepenuh hati dan tidak menutup kemungkinan hasil yang didapatpun lebih optimal.

Dari hasil penelitian ini walapun variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan namun variabel Jumlah tunjangan dan dukungan atasan juga cukup memberikan kontribusi dalam menentukan kinerja seseorang. Namun demikian ketiga variabel dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel kineja perawat sebesar 22,6%. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,226. Dengan demikian maka

masih ada Faktor lain diluar model ini yang menjelaskan variabel kinerja perawat sebesar 77,4%.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dalam bab hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil peneliltian ditemukan masih banyak perawat yang berkinerja kurang baik dalam melakukan tindakan keperawatan. Hasil uji statistik disimpulkan bahwa Ada pengaruh antara Dukungan atasan, Jumlah Tunjangan dan Motivasi terhadap Kinerja. Sementara Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah Motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. *Abdullah M. Ma'ruf. 2014.*
Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
2. A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar:* Bandung, Rajawali Pers
3. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Refika Aditama.
4. Atmosoeparto, Kisdarto, 2001. *Produktivitas Analisis Budaya*

- Perusahaan. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
5. Furtwengler, Dale, 2002. Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja: Meguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam Sepuluh Menit. Jogjakarta.
 6. Gibson, James L. et al, 1996. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1, terjemahan Djarkosih. Penerbit Erlangga. Jakarta.
 7. Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
 8. Harmiyat Iela, 2016. Pengaruh Karakteristik dan Kapabilitas Individu Serta Karakteristik Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Perawat Perkesmas di Puskesmas Kota Palembang. Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan, Volume 3, No. 1, Januari 2016: 341-349
 9. Hastono, Sutanto. (2007). Analisa Data Kesehatan. Jakarta: Universitas Indonesia
 10. Hermawanto, Hery. (2010). Menyiapkan karya tulis ilmiah panduan untuk menyusun karya tulis ilmiah di bidang kesehatan. Jakarta : TIM.
 11. Kreitner, R. and Kinicki, A., 2004. Organizational Behavior. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
 12. Koko Dkk, Tanpa Tahun. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur) Jurnal Ilmiah : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
happy_pheppy@yahoo.co.id
 13. Kiki Cahaya, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53 Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
 14. Mathis, R dan Jackson, W. 2006. Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). Prestasi Pustaka, Jakarta
 15. Megawati, 2005. Analisis Pengaruh Karakteristik, Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan Tahun 2004.

- Sekolah Pascasarjana Universitas
Sumatra Utara, Medan.
16. Muchlas, M 2006, Perilaku Organisasi. Gaja Mada University Press, Yokyakarta
 17. Nursalam, 2014. Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Salemba Medika, Jakarta
 18. Notoatmodjo, Soekidjo, 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta : 35-36 2001
 19. Ngalim, Purwanto. 2006. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya
 20. Peraturan Menteri Kesehatan No. 147 Tahun 2010 Tentang Perijinan.pdf
 21. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 Tentang Sistem Kesehatan Nasional. Pdf
 22. Prabowo, Rinto, 2007. Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai Provinsi Sumatra Utara (Ditinjau dari Faktor Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja). Universitas Gajah Mada, Jogjakarta.
 23. Rivai, et all, 2011. Performance Appraisal (Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan) Edisi Kedua, Cet.4. PT Raja Grfindo Persada, Jakarta.
 24. Rivai, Veithzal, 2010. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2005. Sabri, Luknis. Sutanto Priyo Hastono. Statistik Kesehatan. Cet. 4. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
 25. Rahmawati Putri, 2012. Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2012. Tesis Universitas Indonesia
 26. Soeroroso Santoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem. Buku Kedokteran ECG.
 27. Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
 28. Smat, Warsid. 2005. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan", Thesis, Universitas Sumatera Utara. <http://library.usu.ac.id/download/>

- fe/tesis-warsid.pdf akses 16 Juni 2010
29. Slamet Riyadi, 2009. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal, Universitas 17 Agustus 1945
30. Umar, Husein, 2005 Evaluasi kinerja perusahaan. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta 2005.
- [Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009](#). Tentang Rumah Sakit. pdf
31. Wibowo, M.Phil. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2011.
32. Yuliasuti ling, 2007. Pengaruh pengetahuan keterampilan dan sikap terhadap kinerja perawat dalam penatalaksanaan kasus flu burung di RSUD Adam Malik tahun 2007. Tesis: Universitas Sumatera Utara, Medan