

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT PERTAMINA BINTANG AMIN
KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018**

Esteria Marhayuni

Email: esteriamarhayuni@gmail.com

*Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Malahayati*

Abstract

Nurses as one of the health workers in hospitals play an important role in efforts to achieve health development goals. Based on data from the Public Relations department of Pertamina Bintang Amin Hospital, it was found that inpatient satisfaction was 75% below the minimum service standard (SPM) indicator for inpatient care, which is 90%. Based on the results of Human Resources (HR) monitoring there are several complaints submitted by patients regarding nurse's performance so that it decreases patient satisfaction, the complaints submitted are: nurses who are not responsive to patient complaints by (56.7%). This study aimed to is known factors - factors related to the performance of nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital in 2018. A quantitative research, with Cross Sectional approach, conducted among 118 nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital taken by Proportional random sampling. Data collection using questionnaires, data analysis in univariate, bivariate (Chi Square) and multivariate (Logistic Regression). The results of the study showed good performance 67.8%, strong motivation 64.4%, job satisfaction satisfied 69.5%, compensation 66.9%, good leadership 62.7% and good organizational culture 83.1%. There is a relationship of motivation (p-value = 0,000; OR 21,250), job satisfaction (p-value= 0,000; OR 15,167), compensation (p-value = 0,000; OR 6,133), leadership (p-value= 0.000; OR 7,463), organizational culture (p-value 0.001; OR 5.423) with performance. The dominant factor in the performance of nursing staff was motivation (p = 0.001; OR 6.358). Giving awards in the form of incentives so that they are expected to be a motivator for nurses to improve their performance. Provide opportunities for nurses to attend training and seminars in nurse self-development.

Keywords: *Nurses, Performance, Motivation, Job Satisfaction, Compensation, Leadership, Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Berbagai proses yang dilakukan di rumah sakit dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan ini dilaksanakan oleh berbagai profesi, mulai dari profesi medik, paramedik maupun non-medik. Dari berbagai jenis tenaga yang ada di rumah sakit, tenaga perawatlah yang jumlahnya paling banyak (Nursalam, 2016).

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Selain itu perawat merupakan tenaga medis yang

terus menerus bersentuhan langsung dengan pasien. Oleh karena itu perawat merupakan ujung tombak rumah sakit dalam proses pelayanan kesehatan sebagai upaya meningkatkan derajat kesehatan. Profesi perawat hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan rumah sakit melalui peningkatan kinerja (Muzakir, 2009).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2014). Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Mandaghi, 2015).

Gibson mengungkapkan kinerja individu perawat dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu, terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi dan latar belakang keluarga. Variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, motivasi, kepribadian dan belajar. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi dan kepemimpinan (Nursalam, 2016).

Penelitian yang dilakukan Mandaghi (2015) dengan hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara motivasi (OR 6,98, $p= 0,004$), supervisi (OR 4,69, $p= 0,019$) dan penghargaan (OR 19,79, $p= 0,000$) dengan

kinerja perawat. Analisis *multivariat* menunjukkan aspek penghargaan merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja dengan nilai *Odds Ratio* 16,513 dan bermakna secara statistik ($p= 0,004$). Penelitian Mathius (2014) dengan hasil ada hubungan motivasi ($p= 0,000$), fasilitas ($p= 0,000$) dan intensif ($p= 0,000$) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Persentase kepuasan pasien rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (RSPBA) Bandar Lampung yang juga dinilai secara internal pada tahun 2017, yaitu 75%. Nilai ini juga masih berada di bawah dari indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) rawat inap, yaitu 90%. Penelitian ini mengambil sampel di RS Pertamina Bintang Amin yang merupakan salah satu RS bertipe C di Bandar Lampung. RS ini juga menampung pelayanan rujukan dari fasilitas kesehatan tingkat pertama.

Berdasarkan data yang peneliti dapat dari bagian Humas RS Pertamina Bintang Amin didapatkan, tingkat kepuasan pasien sebesar 75%, pemanfaatan tempat tidur yaitu BOR rumah sakit yang berfluktuasi dengan nilai rata-rata 60-80% 55% artinya masih di bawah standar dari nilai normal menggambarkan mutu efisiensi masih kurang optimal. Indikator pelayanan

rumah sakit yaitu *Average Length Of Stay* (ALOS) dengan rata-rata karena hari rawat nilai standar 6-9 hari dan jauh berbeda dengan perawatan yang ada di Rumah Sakit masih di bawah standar ideal yaitu 3-4 hari. Sedangkan berdasarkan Kepmenkes No 129 tentang standar pelayanan minimal rumah sakit, pada unit rawat inap kepuasan pasien dengan indikator >90%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kualitas pelayanan belum mencapai standar SPM atau masih rendah (Rumah Sakit Bintang Amin Bandar Lampung, 2017).

Hasil pengamatan di ruang rawat inap RS Pertamina Bintang Amin, dijumpai adanya pasien yang menyatakan kurang puas dengan pelayanan dilakukan di RS Pertamina Bintang Amin dari tahun 2016-2017 didapatkan dari *SMS Center* total sebesar 55% mengeluhkan tentang pelayanan yang kurang memuaskan. Berdasarkan hasil *monitoring* Sumber Daya Manusia (SDM) terdapat beberapa keluhan yang disampaikan oleh pasien mengenai kinerja perawat sehingga menurunkan kepuasan pasien, keluhan yang disampaikan yaitu: perawat yang tidak cepat tanggap terhadap keluhan pasien sebesar (56,7%). Kehadiran bekerja sebanyak 79% perawat tidak datang dengan tepat waktu sehingga pelayanan yang diberikan pun tidak tepat waktu.

Selain itu adanya keluhan dari perawat sendiri yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan di rumah sakit tidak demokratis, dimana keputusan yang diambil tidak berdasarkan musyawarah dan masalah yang terjadi di ruangan hanya berdasarkan penilaian subjektif dari pimpinan, ditambah lagi dengan adanya pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU) atau honor lain yang terasa sangat berbeda antara perawat dan dokter sedangkan dalam resiko pekerjaan perawat merasa lebih berat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan *Cross Sectional*, yang terdiri dari 118 perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin yang diambil secara proporsional *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data secara univariat, bivariat (*Chi Square*), dan multivariat (Regresi Logistik).

HASIL PENELITIAN

Analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi kinerja, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018. Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018, untuk

mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018, untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018, untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018, untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018. Analisis multivariat untuk mengetahui faktor yang paling dominan terhadap kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018.

1. Analisis Univariat

Distribusi Frekuensi Kinerja, Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Tabel 1. Distribusi frekuensi kinerja, Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Tenaga Perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018.

Variabel	Kategori	Frekuensi	(%)
Kinerja	Baik	80	67,8
	Kurang Baik	38	32,2
Motivasi	Kuat	76	64,4
	Kurang Kuat	42	35,6
Kepuasan kerja	Puas	82	69,5
	Kurang Puas	36	30,5
Kompensasi	Ada	79	66,9
	Tidak Ada	39	33,1
Kepemimpinan	Baik	74	62,7
	Kurang Baik	44	37,3
Budaya organisasi	Baik	98	83,1
	Kurang Baik	20	16,9
Total		118	100,0

2. Analisis Bivariat

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Tabel 2. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Motivasi	Kinerja				N	%	p-value	OR
	Baik		Kurang Baik					
	N	%	n	%				
Kuat	68	89,5	8	10,5	76	100,0		21,250
Kurang Kuat	12	28,6	30	71,4	42	100,0	0,00	(7,877-57,326)
Jumlah	80	67,8	38	32,2	118	100,0	0	57,326

Hasil analisis hubungan motivasi dengan kinerja tenaga perawatan *p-value* = 0,000 (<0,05) yang menunjukkan ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga perawatan tahun 2018. Dengan 95% *Confidence interval*: 7,877-57,326 dimana dengan nilai OR 21,250 didapati nilai *lower* 7,877 memiliki selisih 13,373 dan nilai *upper* 57,326 memiliki selisih 36,076. Dari selisih ini didapati nilai >1 yaitu 22,703 bisa diartikan bahwa ini memiliki derajat kepercayaan rendah.

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Tabel 3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Kepuasan Kerja	Kinerja				N	%	p-value	OR
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%				
Kuat	70	85,4	12	14,6	82	100		15,167
Kurang Kuat	10	27,8	26	72,2	36	100	0,00	(5,852-39,307)
Jumlah	80	67,8	38	32,2	118	100		

Hasil analisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga perawatan p -value = 0,000 (<0,05) yang menunjukkan ada kepuasan kerja dengan kinerja tenaga perawatan tahun 2018. Dengan 95% *Confidence interval*: 5,852-39,307 dimana dengan nilai OR 15,167 didapati nilai *lower* 5,852 memiliki selisih 9,315 dan nilai *upper* 39,307 memiliki selisih 24,140. Dari selisih ini didapati nilai >1 yaitu 14,825 bisa diartikan bahwa ini memiliki derajat kepercayaan rendah.

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Tabel 4. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Kompensasi	Kinerja				N	%	<i>p</i> -value	OR
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%				
Ada	64	81,0	15	19,0	79	100	0,000	6,133 (2,620-14,356)
Tidak Ada	16	41,0	23	59,0	39	100		
Jumlah	80	67,8	38	32,2	118	100		

Hasil analisis hubungan kompensasi dengan kinerja tenaga perawatan p -value = 0,000 (<0,05) yang menunjukkan ada hubungan kompensasi dengan kinerja tenaga perawatan tahun 2018. Dengan 95% *Confidence interval*: 2,620-14,356 dimana dengan nilai OR 6,133 didapati nilai *lower* 2,620 memiliki selisih 3,513 dan nilai *upper* 14,356 memiliki selisih 8,223. Dari selisih ini didapati nilai >1

yaitu 4,710 bisa diartikan bahwa ini memiliki derajat kepercayaan rendah.

Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018

Tabel 5. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Kepemimpinan	Kinerja				N	%	<i>p</i> -value	OR
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	N	%				
Baik	62	83,8	12	16,2	74	100	0,000	7,463 (3,151-17,674)
Kurang Baik	18	40,9	26	59,1	44	100		
Jumlah	80	67,8	38	32,2	118	100		

Hasil analisis hubungan kepemimpinan dengan kinerja tenaga perawatan p -value = 0,000 (<0,05) yang menunjukkan ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja tenaga perawatan tahun 2018. Dengan 95% *Confidence interval*: 3,151-17,674 dimana dengan nilai OR 7,463 didapati nilai *lower* 3,151 memiliki selisih 4,312 dan nilai *upper* 17,674 memiliki selisih 10,211. Dari selisih ini didapati nilai >1 yaitu 5,899 bisa diartikan bahwa ini memiliki derajat kepercayaan rendah.

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Tabel 6. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Tahun 2018.

Budaya Organisasi	Kinerja				N	%	<i>p</i> -value	OR
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	N	%				
Baik	73	66,4	25	25,5	98	100	0,000	5,423 (1,956-15,114)
Kurang Baik	7	35,0	13	65,0	20	100		
Jumlah	80	67,8	38	32,2	118	100		

Hasil analisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja tenaga perawatan $p\text{-value} = 0,001 (<0,05)$ yang menunjukkan ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja tenaga perawatan tahun 2018. Dengan 95% *Confidence interval*: 1,946-15,114 dimana dengan nilai OR 5,423 didapati nilai *lower* 1,946 memiliki selisih 3,477 dan nilai *upper* 15,114 memiliki selisih 9,691. Dari selisih ini didapati nilai >1 yaitu 6,214 bisa diartikan bahwa ini memiliki derajat kepercayaan rendah.

3. Analisis Multivariat

a. Seleksi Bivariat

Tabel 7. Hasil Analisis Bivariat Untuk Seleksi Kandidat Model Multivariat

No	Variabel	$p\text{-value}$	Ket.
1	Motivasi	0.000	Kandidat
2	Kepuasan Kerja	0.002	Kandidat
3	Kompensasi	0.003	Kandidat
4	Kepemimpinan	0.002	Kandidat
5	Budaya Organisasi	0.000	Kandidat

Berdasarkan tabel diatas diketahui ada 5 variabel menjadi kandidat dalam permodelan karena nilai $p\text{-value} \leq 0,25$.

b. Tahap Permodelan

Model Tahap I

Berdasarkan evaluasi hasil seleksi kovariat pada model tahap I diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Model Multivariat Regresi Logistik Ganda Tahap I

Variabel	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for Exp(B)	
			Lower	Upper
Motivasi	0.002	5.894	1.915	18.137
Kepuasan Kerja	0.495	1.429	0.512	3.986
Kompensasi	0.193	1.962	0.712	5.408
Kepemimpinan	0.206	1.974	0.688	5.666
Budaya Organisasi	0.004	5.639	1.754	18.131

Variabel yang memiliki nilai $p\text{-value} > 0,05$ tertinggi yaitu variabel kepuasan kerja ($p = 0.495$). Jadi variabel kepuasan kerja merupakan variabel pertama yang harus dikeluarkan dari model. Pada tahap ini $(OR_2 - OR_1) / OR_2$ dengan hasil:

Tabel 9. Hasil tahap I

Variabel	$p\text{-value}$	OR_2	OR_1	$(OR_2 - OR_1) / OR_2$	%
Motivasi	0.047	6.358	5.894	-0.07879	-7.9
Kompensasi	0.495	2.025	1.962	-0.03229	-3.2
Kepemimpinan	0.196	2.047	1.974	-0.03694	-3.7
Budaya Organisasi	0.089	5.988	5.639	-0.06189	-6.2

Karena tidak ada perubahan nilai OR $> 10\%$ sebelum dan sesudah dikeluarkan dari model, maka variabel kepuasan kerja dikeluarkan dari model. Tahap berikutnya adalah pembuatan model multivariat tanpa variabel kepuasan kerja dan dilakukan analisis regresi logistik ganda.

Model Tahap II

Berdasarkan evaluasi hasil seleksi kovariat pada model tahap II diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Model multivariat regresi logistik ganda tahap II

Variabel	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for Exp(B)	
			Lower	Upper
Motivasi	0.001	6.358	2.118	19.091
Kompensasi	0.170	2.025	0.739	5.550
Kepemimpinan	0.180	2.047	0.719	5.834
Budaya Organisasi	0.002	5.988	1.881	19.059

Berdasarkan tabel diatas model multivariat tahap II ternyata variabel yang memiliki nilai p-value > 0,05 tertinggi yaitu variabel kepemimpinan (p= 0.180). Jadi variabel kepemimpinan merupakan variabel kedua yang harus dikeluarkan dari model. Pada tahap ini $(OR_2-OR_1)/OR_2$ dengan hasil:

Tabel 11. Hasil Tahap II

Variabel	p= value	OR ₂	OR ₁	$(OR_2-OR_1)/OR_2$	%
Motivasi	0.047	8.050	5.894	-0.36589	-36.6
Kompensasi	0.495	2.150	1.962	-0.09558	-9.6
Budaya Organisasi	0.089	5.815	5.639	-0.03123	-3.1

Karena ada perubahan nilai OR >10% sebelum dan sesudah dikeluarkan dari model, maka variabel kepemimpinan dimasukkan kembali kedalam model dan mengeluarkan variabel kompensasi dan dilakukan analisis regresi logistik ganda.

Model Tahap III

Berdasarkan evaluasi hasil seleksi kovariat pada model tahap III diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Model Multivariat Regresi Logistik Ganda Tahap III

Variabel	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for Exp(B)	
			Lower	Upper
Motivasi	0.001	6.358	2.118	19.091
Kompensasi	0.170	2.025	0.739	5.550
Kepemimpinan	0.180	2.047	0.719	5.834
Budaya Organisasi	0.002	5.988	1.881	19.059

Berdasarkan tabel diatas model multivariat tahap III ternyata variabel yang memiliki nilai p-value > 0,05 tertinggi yaitu variabel kompensasi (p= 0.170). Jadi variabel kompensasi merupakan variabel ketiga yang harus dikeluarkan dari model. Pada tahap ini $(OR_2-OR_1)/OR_2$ dengan hasil:

Tabel 13. Hasil Tahap III

Variabel	p= value	OR ₂	OR ₁	$(OR_2-OR_1)/OR_2$	%
Motivasi	0.047	8.050	5.894	-0.13582	-13.6
Kepemimpinan	0.196	2.191	1.974	-0.10955	-11.0
Budaya Organisasi	0.089	5.815	5.639	-0.21588	-21.6

Karena ada perubahan nilai OR >10% sebelum dan sesudah dikeluarkan dari model, maka variabel kompensasi dimasukkan kembali kedalam model.

Model Tahap IV

Berdasarkan evaluasi hasil seleksi kovariat pada model tahap III diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 14. Model Multivariat Regresi Logistik Ganda Tahap III

Variabel	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for Exp(B)	
			Lower	Upper
Motivasi	0.001	6.358	2.118	19.091
Kompensasi	0.170	2.025	0.739	5.550
Kepemimpinan	0.180	2.047	0.719	5.834
Budaya Organisasi	0.002	5.988	1.881	19.059

Variabel yang memiliki nilai $<0,05$ yaitu variabel motivasi ($p= 0.001$; OR 6.358 dan budaya organisasi ($p= 0.002$; OR 5.988). Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi merupakan faktor yang paling dominan setelah dikontrol oleh budaya organisasi dan faktor yang lainnya dalam hubungannya dengan kinerja tenaga perawatan pasien.

Langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan uji interaksi antara motivasi dengan variabel lainnya.

Tabel 15. Uji Interaksi

Variabel	p-value	OR	95% C.I.for Exp(B)	
			Lower	Upper
Motivasi	.014	31.451	2.014	491.136
Kompensasi	.742	1.371	.210	8.968
Kepemimpinan	.006	25.147	2.547	248.271
Budaya organisasi	.019	17.601	1.596	194.102
Kompensasi by motivasi	.062	18.192	.863	383.557
Kepemimpinan by motivasi	.176	.130	.007	2.503
Budaya organisasi by motivasi	.999	39442056.260	.000	

Berdasarkan uji interaksi, diketahui tidak ada interaksi antara motivasi dengan variabel lainnya, artinya bahwa variabel-variabel tersebut

mempunyai peran sendiri-sendiri dengan kinerja perawat.

Langkah selanjutnya peneliti melakukan persamaan regresi logistik. Setelah dilakukan analisis, ternyata variabel independen yang masuk model regresi adalah motivasi setelah dikontrol oleh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi. Hasil persamaan regresi logistik bahwa pada motivasi budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi memiliki probabilitas terhadap kinerja perawat sebesar 99.4%.

PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Distribusi Frekuensi Kinerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Buheli (2012) hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan terdapat 74,5 % perawat yang memiliki kinerja cukup dan 25,5 % perawat yang kinerjanya masih kurang.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Uno (2012) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang sehingga menggambarkan tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Menurut pendapat peneliti bahwa salah faktor pengetahuan saja tidak dapat meningkatkan kinerja perawat, melainkan juga pengalaman dalam melaksanakan

kinerja yang baik dalam pelayanan keperawatan. Namun secara konsep pendidikan memberikan pengetahuan bukan hanya langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri seperti pelatihan dan seminar, serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran tugas.

b. Distribusi Frekuensi Motivasi

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hidayat (2013) motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan yang timbul pada atau di dalam individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi tinggi pada perawat menunjukkan bahwa adanya dorongan dan keinginan yang tinggi dari dalam diri sehingga dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan.

c. Distribusi frekuensi Kepuasan Kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian As'ad (2013) yakni dari 77 responden yang menyatakan puas terhadap pekerjaan sebesar 92,2% (71 responden) dan yang menyatakan tidak puas 7,8% (6 responden). kepuasan terhadap kondisi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) kepuasan kerja merupakan suatu

perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah perusahaan, karyawan yang puas cenderung lebih efektif dan produktif.

d. Distribusi Frekuensi Kompensasi

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2014) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang

menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya dilain pihak ia mengharapkan imbalan tertentu (Siagian, 2014). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin baik kinerjanya dalam bekerja.

e. Distribusi frekuensi Kepemimpinan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardyanti (2014) bahwa distribusi frekuensi gaya kepemimpinan direktif menunjukkan bahwa sebesar 70,6% yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan direktif yang baik dan responden yang mengatakan bahwa atasan/pemimpin mereka mempunyai gaya kepemimpinan direktif yang kurang terdapat sebesar 29,4%.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit pada, dan berada diatas kepatuhan mekanis Dengan pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Menurut pendapat peneliti penanganan berbagai masalah yang terjadi di unit kerja bila dilakukakn secara efektif akan mendatangkan manfaat yang sangat besar, karena dapat menumbuhkan kepercayaan, keyakinan serta komitmen bawahan untuk mengoreksi permasalahan tersebut. Pemimpin berkewajiban

menemukan permasalahannya dan berusaha memperoleh komitmen bawahan untuk memperbaiki permasalahan-permasalahan itu secara efektif.

f. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahar (2014). Hasil penelitian didapatkan 56% perawat pelaksana mempersepsikan budaya organisasi lemah, dan 78% perawat pelaksana berkinerja baik.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016) budaya organisasi merupakan suatu yang dianut oleh suatu organisasi dan itu menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraihny di masa lalu.

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Buheli (2012) dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi

dengan kinerja tenaga perawatan di RSUD Toto.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nursalam (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologis yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu.

b. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanidrawati (2012). Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi didapatkan thitung $8,939 >$ tabel $2,363$ pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan koefisiensi korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016) Kepuasan kerja merupakan sikap positif Dengan pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya

orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

c. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kalalo (2016) dengan judul Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawatan Melalui Motivasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2014) yang mengatakan kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya dilain pihak ia mengharapkan imbalan tertentu. Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan kompensasi yang berdasarkan perbedaan tanggung jawab, kemampuan,

pengetahuan, produktivitas atau kegiatan-kegiatan manajerial.

d. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardyanti (2014) yang menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makasar. Juga sejalan dengan hasil penelitian Sari (2009) yang menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara budaya organisasi yang meliputi keterlibatan, penyesuaian, konsistensi, misi dan gaya kepemimpinan kepala ruangan berorientasi karyawan dengan kinerja perawat pelaksana.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) yang mengungkapkan dalam kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur, sebagai berikut: Kemampuan mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahan atau kelompok, Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain dan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Fungsi kepemimpinan yaitu: memprakarsai struktur organisasi, menjaga adanya koordinasi dan integrasi dalam organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif, merumuskan

tujuan institusional atau organisasional dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut, mengatasi pertentangan serta konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang, mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan juga penyempurnaan dalam organisasi.

e. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Tenaga Perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Iqbal (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga perawatan dengan variabel yang dominan yang berhubungan dengan kinerja tenaga perawatan pelaksana adalah penyesuaian. Juga sejalan dengan penelitian hasil penelitian Sari (2009) menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara budaya organisasi yang meliputi keterlibatan, penyesuaian, konsistensi, misi dan gaya kepemimpinan kepala ruangan berorientasi karyawan dengan kinerja perawat pelaksana.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ndraha (2005) yang mengungkapkan bahwa salah satu dasar dari asumsi untuk mempelajari dan memecahkan suatu masalah yang ada di

dalam sebuah kelompok baik itu masalah internal maupun eksternal yang sudah cukup baik dijadikan bahan pertimbangan dan untuk diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai jalan yang terbaik untuk berpikir dan merasakan didalam suatu hubungan permasalahan tersebut. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

f. Faktor Dominan yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Perawatan

Penelitian ini sama dengan penelitian Wahyuni dan Arruum (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga perawatan pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan. Hal ini sama dengan penelitian Mudayana (2010) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja Dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Saam dan Wahyuni (2013) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan. Besar kecilnya motivasi tergantung pada masing-masing orang. Teori motivasi berdasarkan hierarki

kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization (Wibowo, 2014).

Menurut pendapat peneliti motivasi menciptakan kesadaran tenaga perawatan akan perannya, tanggung jawab tenaga perawatan serta kemauan tenaga perawatan untuk maju sehingga mendorong peningkatan kualitas kerja dan performa kerja tenaga perawatan dalam melakukan asuhan ketenaga perawatan, termasuk di dalamnya tingkat kinerja seorang tenaga perawatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 118 responden sebanyak 80 (67,8%) responden yang berkinerja, sebanyak 76 (64,4%) responden motivasi kuat, sebanyak 82 (69,5%) responden merasakan puas saat bekerja, sebanyak 79 (66,9%) responden mengatakan ada kompensasi, sebanyak 74 (62,7%) responden mengatakan kepemimpinan baik dan sebanyak 98 (83,1%) responden budaya organisasinya baik. Ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018 (p-value= 0,000; OR 21,250). Ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit

Pertamina Bintang Amin tahun 2018 (p-value= 0,000; OR 15,167). Ada hubungan kompensasi dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018 (p-value= 0,000; OR 6,133). Ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018 (p-value= 0,000; OR 7,463). Ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja tenaga perawatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin tahun 2018 (p-value= 0,001; OR 5,423). Faktor dominan dalam kinerja tenaga keperawatan adalah motivasi (p= 0.001; OR 6,358) setelah dikontrol oleh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi.

Saran

Bagi pihak Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin agar kepala ruangan sebagai pimpinan di unit rumah sakit dapat meningkatkan motivasi kinerja perawat dengan memperhatikan dan memberikan bimbingan serta arahan dalam melakukan proses keperawatan, menghargai setiap tindakan yang dilakukan oleh perawat dengan memberikan pujian, mendengarkan keluhan yang disampaikan. Pemberian penghargaan dalam bentuk insentif sehingga diharapkan menjadi motivasi seorang perawat untuk meningkatkan

kinerjanya. Melengkapi fasilitas-fasilitas di rumah sakit.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti lainnya dapat melanjutkan penelitian ini hingga dapat membantu meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit misalnya dengan menambah variabel variabel lain berhubungan dengan kinerja sehingga dapat diketahui data yang secara substansi dapat mempengaruhi kinerja perawat, atau dengan jenis peneliti kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardyanti V, Palutturi S, Indar. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makasar Purnal]. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Buheli, K. (2012). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan Di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. Sainstek. Tesis di akses <http://repository.unib.ac.id/5456/> tanggal 5 November 2016
- Hidayat, A. A. A., & Uliyah, M. (2013). Pengantar Kebutuhan Manusia. /(2). Jakarta: Salemba Medika.
- Iqbal, M., & Agridubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap RS PMC. *Jurnal Endurance*, 2(3), 285-293.
- Kalalo, C.N., Sjattar, E. L., & Natzir, R. (2018). *Correlation Between Compensation And Work Satisfaction With Nurses 'performance Through Motivation In Bethesda Public Hospital Of*

- Tomohon. *Indonesian Contemporary Nursing Journal (ICON Journal)*, 3(1), 12-21.
- Mandhagi, M. Fergie (2015). Analisis Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon.
- Mangkunegara (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Bandung. Perusahaan Rosda.
- Manurung, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RS Bhayangkara Medan Tahun 2013 (*Master's thesis*).
- Mathius., Inriyani (2014). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inapdi Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/d056c891453f7da84800367201029a02.pdf>
- Malahayati, Nelly (2016) Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Di RSUD DR. Zubir Mahmud Tahun 2016
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Kes Mas: *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 4(2).
- Muzakir, A. (2009). Pengaruh Penerapan Merit System Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Aceh Nanggro Darussalam (*Master's thesis*).
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). Manajemen Keperawatan. Jakarta. Salemba Medika.
- Robbins, Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi. Penerbit. Jakarta. Salemba Empat
- Ridwan, Lutfi Fauji (2012). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur http://repository.unpad.ac.id/16339/1/pustaka_unpad_Pengaruh_Motivasi_Intrinsikpdf.pdf
- Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (2017). Data Standar Pelayanan Minimal RSPBA Bandar Lampung. Lampung
- Sari, M. T. (2009). Hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher Jambi (*Doctoral dissertation*, Universitas Indonesia Fakultas Ilmu Keperawatan).
- Wahyuni, I. (2012). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yanidrawati, K. (2012). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sodir umum daerah kabupaten bekasi. *Students e-Journal*, 1(1), 32.
- Zuhriana. (2012). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur