

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA ASUHAN KEPERAWATAN DALAM PENGKAJIAN DAN IMPLEMENTASI PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK. II MEDAN TAHUN 2022

Tien Nelly Rhoma¹, Kesaktian Manurung², Mido Ester J. Sitorus³, Donal Nababan⁴, Rosetty Rita Sipayung⁵

Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan
tinnelly2021@gmail.com¹, kesaktianmanurung@gmail.com²

ABSTRACT

Motivation is a driving force that comes from oneself. Motivation comes from a sense of responsibility, working conditions, supervision and incentives that have a relationship with performance. From several previous studies it has shown that the performance of implementing nurses category is lacking. This study aims to determine the relationship between work motivation (responsibility, working conditions, supervision, incentives) with the performance of nursing care in the study and implementation of nursing. This type of research is a survey (explanatory research) The population in this study is that all implementing nurses at Bhayangkara Hospital TK II Medan totaled 41 people. The measuring instrument is a questionnaire and is analyzed by the Chi-Square test. The results showed that all motivational sub-variables are entirely related to performance. There is a relationship of responsibility with performance ($p=0.001$), there is a relationship of working conditions with employment ($p=0.000$), there is a relationship of supervision with performance ($p=0.001$), there is a relationship of incentives with performance ($p=0.000$). The whole hypothesis is accepted. It is recommended for statures who still have poor performance to improve their performance by attending various trainings to refresh nursing care, especially on methods and techniques for comprehensive assessment from PPNI.

Keywords : Performance, Motivation, Responsibility, Working Conditions, Supervision, Incentive

ABSTRAK

Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari diri sendiri. Motivasi bersumber dari rasa tanggung jawab, kondisi kerja, supervisi dan insentif yang memiliki hubungan dengan kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana kategori kurang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja (tanggung jawab, kondisi kerja, supervisi, insentif) dengan kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi keperawatan. Jenis penelitian ini adalah survei (*explanatory research*) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di RS Bhayangkara TK II Medan berjumlah 41 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Alat ukur adalah kuesioner dan dianalisis dengan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua sub variabel motivasi seluruhnya berhubungan dengan kinerja. Ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja ($p=0,001$), ada hubungan kondisi kerja dengan kinerja ($p=0,000$), ada hubungan supervisi dengan kinerja ($p=0,001$), ada hubungan insentif dengan kinerja ($p=0,000$). Seluruh hipotesis diterima. Disarankan bagi perawat yang masih memiliki kinerja yang kurang untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti berbagai pelatihan untuk penyegaran kembali tentang pelaksanaan asuhan keperawatan khususnya pada metode dan teknik pengkajian komprehensif dari PPNI.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi, Tanggung jawab, Kondisi Kerja, Supervisi, Insentif

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari diri sendiri. Inilah motor

utama dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Tanpa motivasi yang tulus, tidak mungkin tercipta kinerja yang tinggi.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam aktivitas pekerjaannya akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerjanya. Hal itu disebabkan adanya dorongan untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, diyakini dapat meningkatkan efektifitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dalam suasana penuh persaingan. Salah satu bentuk pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dimana perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga nantinya akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Adanya hasil yang optimal pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Rumah sakit sebagai salah satu mata rantai dalam pelayanan kesehatan mempunyai fungsi utama dalam usaha penyembuhan dan pemulihan. Rumah sakit dituntut untuk menjalankan misinya sebagai institusi yang memberikan pelayanan bermutu kepada masyarakat sehingga akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pengguna (masyarakat). Kinerja merupakan penampilan hasil karya seorang individu baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi rumah sakit (Ilyas, 2001: 66). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi akan mendorong semangat kerja, inspirasi dari aktifitas kerja karyawan untuk bekerja lebih baik agar tercapai tujuan organisasi. Gibson (1997) menyatakan bahwa beberapa karyawan dapat saja memiliki motivasi kerja yang kuat tetapi tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang bagus. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku individu dan kinerja. Jadi kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan dari karyawan untuk dapat memahami dan mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Hubungan sebab akibat antara kepuasan kerja dengan kinerja tergantung dari komitmen karyawan (Davis dan Newstorm, 2001: 107). Hubungan ini merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus yaitu kepuasan dipengaruhi persepsi imbalan, imbalan dipengaruhi kinerja, kinerja dipengaruhi upaya, upaya dipengaruhi komitmen dan komitmen dipengaruhi kepuasan.

Masalah yang umum terjadi tentang kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan adalah: 1) Kurangnya perawat yang memiliki pendidikan tinggi/kemampuan memadai, 2) Banyaknya perawat yang kasar (kurang ramah) terhadap pasien, 3) Kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalahnya tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga mungkin beban kerja yang terlalu tinggi serta peraturan yang belum jelas baik bagi si pasien maupun keluarganya. (Hendrarni, 2008).

Berdasarkan hasil survey, terlihat adanya indikasi yang menunjukkan perawat Rumah Sakit Bhayangkara Medan, baik di ruang rawat inap maupun poliklinik belum mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara memuaskan. Dapat dilihat bahwa 41,5 % pasien di ruang rawat inap menilai kecepatan perawat membantu masih kurang, selebihnya menilai bahwa kecepatan perawat membantu sudah baik dan cukup. Dari segi keramahan perawat, 39,6 % menilai bahwa keramahan perawat masih sangat kurang dan belum memuaskan bagi si pasien. Dari segi penjelasan tindakan keperawatan hanya 31 % yang dinilai baik oleh si pasien dan 32,6 % menilai sangat kurang dan tidak jelas memberikan informasi kepada pasien.

Berdasarkan survei pendahuluan di Rumah Sakit Bhayangkara Medan maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan Dalam Pengkajian Dan Implementasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara

TK. II Medan Tahun 2022". Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (tanggung jawab, kondisi kerja, supervisi, insentif) terhadap kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK. II Medan Tahun 2022.

METODE

Jenis penelitian adalah survei (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisa hubungan motivasi kerja dengan kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK. II Medan Tahun 2022. Lokasi Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. II Medan. Adapun alasan pemilihan lokasi karena rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan Rumah Sakit Bhayangkara TK. II Medan. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari s/d Juni 2022. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK. II Medan dan tidak menjabat sebagai kepala ruangan, yaitu sebanyak 41 orang. Teknik sampling dengan metode *total sampling* sehingga seluruh populasi dijadikan menjadi sampel. Teknik Pengumpulan Data terdiri atas data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mengantisipasi bias jawaban responden, peneliti juga akan mewawancarai kepala ruangan atau perawat pengelola dalam kaitan mengkonfirmasi kinerja perawat yang menjadi responden. Data sekunder diperoleh dari data kepegawaian yang mencakup jumlah tenaga keperawatan di rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK. II Medan. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis Univariat dan Analisis Bivariat melalui *uji chi square*.

Jika $p \text{ value} \leq 0,05$ maka ada hubungan antara kedua variabel. Sedangkan jika $p \text{ value} > 0,05$ maka tidak hubungan antara kedua variabel.

HASIL

Analisis Univariat

Berdasarkan hasil penelitian, data yang dikumpulkan dimasukkan kedalam bentuk penyajian tabel yang berfungsi untuk memudahkan dalam menyederhanakan setiap variabel yang akan diteliti. Adapun hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun 2022

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Umur		
20 – 44 tahun	30	71,4
≥ 45 tahun	11	28,6
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	19,0
Perempuan	33	81,0
Lama Bekerja		
≤ 1 tahun	5	12,5
2 - 4 tahun	15	25,5
≥ 5 tahun	21	53,0
Pendidikan		
D3	16	38,1
S1	25	61,9
Status Pekerjaan		
Polri/ PNS	28	68
Honorer	13	32

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa umur responden mayoritas berusia 20 – 44 tahun (71,4%), jenis kelamin mayoritas perempuan (81%), Lama bekerja mayoritas ≥ 5 tahun (53,0%), pendidikan mayoritas S1 (61,9%) dan Status Kepegawaian responden mayoritas Polri/PNS (68%),

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa tanggung jawab perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan

Tahun 2022 mayoritas kategori baik (63,4%), kondisi kerja mayoritas baik (76,9%), supervisi mayoritas baik (80,1%), Insentif mayoritas baik (69,2%)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun 2022

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase
Tanggung Jawab		
Baik	26	63,4
Kurang Baik	15	36,6
Kondisi Kerja		
Baik	31	76,9
Kurang Baik	10	23,1
Supervisi		
Baik	35	80,1
Kurang	6	19,9
Insentif		
Baik	28	69,2
Kurang	13	30,8

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun 2022

Tabel 4. Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun 2022

Tanggung Jawab	Kinerja				Total		p-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	N	%	n	%	
Baik	24	58,5	2	4,9	26	63,4	0,001
Kurang	5	12,3	10	24,4	15	36,6	

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 26 responden yang memiliki tanggung jawab baik maka 58,5% sedangkan dari 15 responden yang memiliki tanggung jawab kurang maka 12,3% kinerjanya baik dan 24,4%

Kinerja	Frekuensi	Presentase
Baik	29	70,7
Kurang	12	29,3

Berdasarkan table 3 dapat diketahui bahwa motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun 2022 mayoritas kategori baik (70,7 %)

Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dependen, yang dalam penelitian ini adalah motivasi, dengan variabel independen yakni kinerja perawat. Peneliti menggunakan metode uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan tersebut dengan bantuan program SPSS. Apabila nilai sig. atau p value $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel. Sedangkan apabila nilai sig. atau p value $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kedua variabel. Berikut disajikan tabel hasil uji *chi-square*.

kinerjanya baik dan 4,9% kinerjanya kurang kinerjanya kurang. Hasil tabulasi silang menunjukkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana ($p=0,001$).

Tabel 5. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun 2022

Kondisi Kerja	Kinerja				Total		p-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Baik	24	59,5	7	17,4	31	76,9	0,00
Kurang	4	9,2	6	13,8	10	23,1	

Berdasarkan table 5 dapat diketahui bahwa dari 31 responden yang memiliki kondisi kerja baik maka 59,5% kinerjanya baik dan 17,4% kinerjanya kurang sedangkan dari 10 responden yang

memiliki kondisi kerja kurang 9,2% kinerjanya baik dan 13,8% kinerjanya kurang. Hasil tabulasi silang menunjukkan ada hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawat pelaksana ($p_v=0,000$)

Tabel 6 Hubungan Supervisi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun 2022

Supervisi	Kinerja				Total		p-value
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	26	59,5	9	20,6	35	80,1	0,001
Kurang	2	6,6	4	13,3	6	19,9	

Berdasarkan table 6 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menyatakan supervisi baik maka 59,5% kinerjanya baik dan 20,6% kinerjanya kurang sedangkan dari 6 responden yang

menyatakan supervisi kurang 6,6% kinerjanya baik dan 13,3% kinerjanya kurang. Hasil tabulasi silang menunjukkan ada hubungan supervise dengan kinerja perawat pelaksana ($p_v=0,001$)

Tabel 7. Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun 2022

Insentif	Kinerja				Total		p-value
	Baik		Kurang		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	27	66,7	1	2,5	28	69,2	0,001
Kurang	8	19	5	11,8	13	30,8	

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 28 responden yang menyatakan insentif baik maka 66,7% kinerjanya baik dan 2,5% kinerjanya kurang sedangkan dari 13 responden yang menyatakan insentif kurang maka 19% kinerjanya baik dan 11,8% kinerjanya kurang. Hasil tabulasi silang menunjukkan ada hubungan supervise dengan kinerja perawat pelaksana ($p_v=0,001$).

kinerja yang baik dibandingkan yang kurang demikian juga sebaliknya, tanggung jawab yang kurang maka lebih banyak memiliki kinerja yang kurang.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus (2017) , Putri (2018) dimana ditemukan bahwa tanggung jawab perawat memiliki hubungan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit.

Maslow menyatakan bahwa dalam diri seseorang ada kebutuhan dan manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Salah satu kebutuhan manusia adalah rasa memiliki yang diwujudkan dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab perawat akan memotivasi dirinya untuk melaksanakan peran dan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan yang konsisten pada pasien.

PEMBAHASAN

Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan

Dari hasil penelitian ditemukan hasil bahwa ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan Tahun. Perawat yang menyatakan tanggung jawab yang baik maka lebih banyak mempunyai

Selain itu masih ditemukan juga beberapa variasi dari hasil penelitian ini, dimana ditemukannya perawat yang menyatakan tanggung jawab baik akan tetapi kinerjanya masih kurang baik (4,9%). Responden yang tanggung jawabnya kurang akan tetapi memiliki kinerja yang baik (12,3%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam penelitian ini faktor lain yang meungkinkan adalah faktor psikologik yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan lama kerja.

Pengalaman kerja dari responden lebih banyak diatas dari 5 tahun. Pengalaman yang dimiliki oleh perawat dalam melakukan asuhan keperawatan sudah menjadi bagian melekat dari dalam diri perawat. Pekerjaan dapat dilakukan secara spontanitas tanpa adanya rasa tanggung jawab yang mendasari.

Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawat pelaksana. Ditemukan hasil bahwa responden yang menyatakan kondisi kerja yang baik maka lebih banyak memiliki kinerja yang baik demikian juga responden yang menyatakan lingkungan kerja yang kurang maka lebih banyak memiliki kinerja yang kurang .

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, Fitriyani (2021), Putri (2018) dimanan ditemukan adanya hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawata pelaksana. Kondissi kirja yang dirasakan oleh perawat adalah kondisi lingkungan fisik dan psikologi. Kondisi ruangan tidak selamanya membuat perawat merasa nyaman bekerja tetapi sangat penting juga kondisi hubungan kerja dengan pimpinan dan rekan kerja. Hasil analisa kuesioner tentang kondisi kerja dimana ditemukan jawaban yang mendapat point 2 adalah pertanyaan

hubungan kerja dengan sesama perawat dan hubungan kerja bawahan dan atasan yang harmonis. Jawaban kk dan tp mengundikasikan bahwa hubungan kerja antara sesama perawat sering kurang harmonis.

Hubungan kerja yang harmonis merupakan kondisi kerja yang mempengaruhi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan yang diteliti adalah tahapan pengkajian dan implementasi. Pengkajian merupakan tahapan awal dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Pengkajian yang akurat dan lengkap akan mempengaruhi tahapan selanjutnya seperti implementasi. Bila pengkajian salah dan tidak lengkap maka masalah kesehatan pasien dapat salah atau tidak tergalii.

Kondisi kerja yang baik berhubungan dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawtaan. Akan tetapi dalam penelitian ini masih ditemukan responden yang menyatakan kondisi kerjanya baik akan tetapi kinerjanya kurang dan sebaliknya responden yang menyatakan bahwa kondisi kerjanya baik tetapi kinerjanya kurang. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh factor lain seperti lama bekerja dimana responden mayitas bekerja diatas 5 tahun. Pengalaman akan memepengaruhi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hubungan kerja yang kurang harmonis sudah sering dialami dlam dunia bekrja dan perawat memiliki pengalama dan koping untuk mengatasi masalah tersebut sehingga asuhan keperawtaan yang diberikan tetap berjalan.

Hubungan Supervisi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan supervisi dengan kinerja perawat pelaksana. Ditemukan hasil bahwa responden yang menyatakan supervisi yang baik maka lebih banyak memiliki kinerja yang baik demikian juga responden

yang menyatakan supervisi yang kurang maka lebih banyak memiliki kinerja yang kurang

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Hayulitta (2022), Rahmawati (2018), Ginting (2017) dimana ditemukan hasil bahwa ada hubungan supervisi dengan . kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit.

Supervisi merupakan fungsi pengarahan dan kontroling yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kerja bawahan. Supervisi yang baik adalah supervisi yang langsung dilakukan secara teratur dan kontinu. Dalam supervisi ditemukan adanya masalah dalam proses pelaksanaan tujuan dan segera ditemukan penyebab dan penyelesaiannya. Supervisi yang baik merupakan sumber motivasi yang baik bagi bawahan. Supervisi kepala ruang terhadap perawat pelaksana, perencanaan supervisi termasuk perencanaan pemberian asuhan keperawatan, pendokumentasian asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat pelaksana.

Dengan demikian peran supervisi kepala ruangan sebagai perencana perlu mendapat *input* yang lengkap terhadap hal-hal yang akan disupervisi. Agar dapat memproses perencanaan supervisi maka cakupan supervisi meliputi siapa yang disupervisi, apa tugasnya, kapan waktu supervisi, kenapa, bagaimana masalah tersebut sering terjadi.

Hasil penelitian ini sudah mendukung penelitian sebelumnya dan teori yang ada dimana supervisi yang baik akan mendukung proses pelaksanaan tugas perawat. Hasil analisa dari kuesioner yang diberikan pada responden ditemukan jawaban dengan poin 2 dan 1 yang paling banyak pada pertanyaan apakah atasan memberikan kesempatan kepada perawat untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan. Jawaban kadang-kadang dan tidak pernah menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi pimpinan dalam memberikan pengarahan masih membutuhkan perhatian.

Seorang pimpinan dalam melakukan fungsi supervisi harus memberikan kesempatan pada perawat untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan. Akan tetapi hal tersebut kemungkinan tidak terlaksana dipengaruhi juga oleh budaya kerja, budaya kerja di Rumah Sakit Bayangkara TK II Medan merupakan rumah sakit dibawah naungan POLRI sehingga rumah sakit ini dinamakan rumah sakit militer. Rumah sakit ini melayani masyarakat umum dan khususnya bagi anggota dan keluarga Polri. Hal ini mempengaruhi budaya dalam rumah sakit yang punya kecenderungan ke militer. Budaya dan kebiasaan dalam militer akan mempengaruhi pelaksanaan supervisi didalam ruangan rumah sakit. Gaya kepemimpinan militer secara tidak langsung akan diadopsi dalam budaya kerja pimpinan di lingkungan kerjanya.

Hubungan Insentif dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. II Medan

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan Insentif dengan kinerja perawat pelaksana. Ditemukan hasil bahwa responden yang menyatakan insentif yang baik maka lebih banyak memiliki kinerja yang baik demikian juga responden yang menyatakan insentif yang kurang maka lebih banyak memiliki kinerja yang kurang. Organisasi dalam hal ini dituntut untuk tidak hanya memberikan pekerjaan kepada pekerja untuk hidup mereka, tetapi organisasi atau perusahaan dapat menawarkan ketrampilan yang berguna dan memungkinkan karyawan bertahan dalam kondisi yang kacau. Pengembangan karir yang paling mendasar adalah program perencanaan financial yang kemungkinan akan sangat menguntungkan karyawan (Neubaer, 1995 dalam Marquis & Huston, 2010). Sistem jenjang karir klinik memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak

dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan (Swansburg, 2000).

Handoko (2017) menyatakan bahwa bagi mayoritas karyawan, uang masih merupakan motivator kuat bahkan paling kuat.

Hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Senni (2016) yang menemukan adanya hubungan antara insentif dengan kinerja tenaga kesehatan di Kabupaten Sidrap dan juga sesuai dengan penelitian Yudaningsih (2021) bahwa kinerja petugas kesehatan (dokter spesialis, dokter umum, dokter gigi, perawat) di rumah sakit Muara Bulian dipengaruhi oleh insentif yang diterimanya.

Insentif imbalan finansial berupa gaji dan upah memang merupakan salah satu motivator yang kuat bagi seseorang untuk berprestasi karena dengan kenaikan insentif akan membuat seseorang terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan sebaliknya jika insentif tidak sesuai dengan yang diharapkan akan menyebabkan motivasi seseorang menurun. Sesuai dengan teori motivasi klasik yang dikemukakan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pemberian insentif yang adil, layak dan tepat waktu juga merupakan daya penggerak yang dapat merangsang terciptanya motivasi karena dengan pemberian insentif yang adil, layak dan tepat waktu karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya

Dalam penelitian ini juga ditemukan hasil variasi yang berbeda dimana perawat yang memperoleh insentif kurang tetapi memiliki kinerja yang baik (19 %). Hasil menunjukkan bahwa tidak selamanya pendapatan atau insentif menjadi salah satu tolak ukur yang menyebabkan seseorang melaksanakan pekerjaannya

secara baik. Robbins (2016) menyatakan bahwa uang bukan satu-satunya motivator, tetapi sukar untuk berargumen bahwa uang tidak memotivasi. Agar uang memotivasi kinerja

Perawat yang mendapat insentif kurang tetapi memiliki kinerja baik dapat dipengaruhi oleh faktor status pekerjaan. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bayangkara TK II memiliki status PNS dan honorer. Perawat yang berstatus kerja honorer tetapi memiliki motivasi kerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam pemberian asuhan keperawatan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut Ada hubungan tanggung jawab terhadap kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Medan Tahun 2022. Ada hubungan kondisi kerja dengan kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Medan Tahun 2022. Ada hubungan supervisi dengan kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Medan Tahun 2022. Ada hubungan insentif dengan kinerja asuhan keperawatan dalam pengkajian dan implementasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Medan Tahun 2022.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada kepala Puskesmas Paranginan,yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini dan terimakasih kepada perawat yang sudah menjadi responden dalam penelitian ini dan ucapan terimakasih

kepada semua pihak yang sudah memberi bantuan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiono, (2002). *Analisis Kepemimpinan Yang Mendorong Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Se- Kota Palu*, Tesis PS FKM-UI, Jakarta.
- Aditama, Tjandra.Y., (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Edisi ke dua. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, (2003). *Manajemen Motivasi*. Grasindo, Jakarta. Aziz, A, Azwar, A 2004. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI, (1992). UU RI No. 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan, Jakarta.
- Fakhruddin, (2000). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Perekam Medis di RS H. Medan Tahun 2000*, Skripsi FKM-USU, Medan.
- Hasibuan, Melayu S.P., (2001). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastono, Priyo, (2001). *Analisis Data*. FKM Universitas Indonesia.
- Ilyas, Yaslis, (1999). *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Fekon UI, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Graha Indonesia, Jakarta.
- Moenir, (1994). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta. Nursalam, 2001.
- Notoatmojo, Soekidjo, (2003). *Prinsip-Prinsip Ilmu Kesehatan Masyarakat*. RinekaCipta. Jakarta.
- Priharjo, Robert, (1995). *Praktik Keperawatan Profesional*. Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Profil Rumah Sakit Bhayangkara Medan, (2006). Medan.
- Putri Rusifianti Hetti, (2018). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun* .-Skripsi Studi Kesehatan Masyarakat Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun
- Rivai, Veithzal, (2005). *Performance Appraisal*. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Robbins, S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan. Jakarta. Siagian, Sindang P., 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri., dan Effendi, Sofyan., (1989). *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Pertama. LP3ES, Jakarta.
- Subanegara, H.P., (2005). *Diamond Head Drill Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tenty, K.D.P.S., (2004). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit H. Adam Malik Medan Tahun 2004*. Skripsi FKM-USU. Medan.
- Yeni, Novi, (2005). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Keperawatan di Ruang Rawat Inap Bagian Perinatologi Rumah Sakit Umum Santa Elisabeth Medan Tahun 2005*. Skripsi FKM-USU. Medan.
- Zainun, Buchari, (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta