

HUBUNGAN MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PANDAN

Yuli Festika¹, Donal Nababan², Sony Priajaya³, Evawani Silitonga⁴, Mido Ester⁵

Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan^{1,2,3,4,5}

festikayulia@gmail.com¹, donalnababan@gmail.com²

ABSTRACT

Nurse performance is a measure of work results that describes the extent to which a nurse's job is in carrying out her duties and trying to achieve the goals set at the hospital. Hospital leaders need to motivate and create a good organizational culture in order to have good performance in dealing with the dynamics of a changing work environment. This study aims to see the relationship between responsibility, work performance, salary, working conditions, involvement and consistency with the performance of nurses at the Pandan Regional General Hospital in 2022. This type of research is using quantitative/positivistic techniques and starts from the theoretical world where scientific statements are made. relates two or more variables. The population in this study were all inpatient nurses who worked the morning shift as many as 40 people and the sample was taken using a purposive sampling technique as many as 40 people. Data analysis used Chi-Square test and logistic regression test. The results of the study of variables related to the performance of nurses at the Pandan Regional General Hospital in 2022 were responsibility p value = 0.11 < 0.05, work performance p = 0.000 < 0.05, salary p = 0.001 < 0.05. 0.05, working conditions p value = 0.001 < 0.05, involvement p = value 0.72 > 0.05 and consistency p value = 0.032 < 0.05. From the results of the logistic regression test, the variable most related to nurse performance was work performance (ExpB = 30.249). It is recommended that the leadership of the Pandan Regional General Hospital provide direction and input on professional attitudes, responsibilities as nurses, provide workshop/training activities in order to increase the knowledge and skills of nurses, create comfortable and family working conditions, provide salary increases, positions, rewards and punishments. Involve nurses in all planning of nursing activities, especially in the inpatient department. Carry out supervision attached to nurses in the implementation of nursing care.

Keywords : Motivation, Organizational Culture, Nurse performance

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan ukuran hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di Rumah Sakit tersebut. Pimpinan Rumah Sakit perlu memotivasi dan menciptakan budaya organisasi yang baik agar memiliki kinerja yang baik dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang berubah-ubah. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan tanggung jawab, prestasi kerja, gaji, kondisi kerja, keterlibatan dan konsisten dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022. Jenis penelitian ini adalah menggunakan teknik kuantitatif/positivistik dan dimulai dari theoretical world dimana pernyataan ilmiah yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap yang bekerja shift pagi sebanyak 40 orang dan sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 40 orang. Analisis data menggunakan uji Chi-Square dan uji regresi logistik. Hasil penelitian variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022 adalah tanggung jawab nilai p=value 0,11 < 0,05, prestasi kerja nilai p=value 0,000 < 0,05, gaji nilai p=value 0,001 < 0,05, kondisi kerja nilai p=value 0,001 < 0,05, keterlibatan nilai p=value 0,72 > 0,05 dan konsistensi nilai p=value 0,032 < 0,05. Dari hasil uji regresi logistik, variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat adalah prestasi kerja (ExpB= 30,249). Disarankan pada pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Pandan memberikan arahan dan masukan tentang sikap profesional, tanggung jawab sebagai perawat, memberi kegiatan *workshop*/pelatihan agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan

kekeluargaan, memberikan kenaikan gaji, jabatan, *reward* dan *punishment*. Mengikutsertakan perawat dalam semua perencanaan kegiatan keperawatan terkhusus dibagian rawat inap. Melakukan pengawasan yang melekat kepada perawat pada pelaksanaan asuhan keperawatan.

Kata kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Perawat.

PENDAHULUAN

Pelayanan perawat dalam upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu rumah sakit, disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan perawat yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat. Kualitas pelayanan yang harus ditingkatkan sehingga upaya pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang istimewa (Nursalam, 2019).

Kepuasan pasien banyak dipengaruhi secara langsung oleh mutu pelayanan yang diberikan rumah sakit terutama yang berhubungan dengan fasilitas rumah sakit dan proses pelayanan sumberdaya di rumah sakit. Hasil wawancara yang dilakukan kepada pasien rawat inap, banyak pasien yang mengeluh tentang perawat yang tidak profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan diantaranya mengatakan bahwa masih ada perawat yang tidak ramah dan acuh terhadap keluhan pasiennya, perawat juga tidak memperkenalkan diri kepada pasien maupun keluarga pasien, kurangnya, penjelasan atau informasi dan komunikasi pada waktu memberikan asuhan keperawatan dan masih kurangnya monitoring dan observasi (Afiah, 2015).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, karena budaya sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan meminta nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif. Nilai-nilai dan keyakinan yang berbeda berdasarkan kinerja karyawan membantu dalam organisasi. Budaya organisasi yang membantu dalam internalisasi hubungan bersama yang

mengarah untuk mengelola proses organisasi yang efektif (Sutrisno, 2020).

Hasil penelitian Makta (2019) di unit rawat inap Rumah Sakit Stella Maris Makassar, yang meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa motivasi perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar masih rendah. Berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. (Makta, 2019).

Rumah Sakit Umum Daerah Pandan merupakan salah satu jenis Rumah Sakit pemerintah tipe C di Sumatera Utara peraih Bintang IV dari KARS. Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit yang terdapat di kabupaten Tapanuli Tengah yang melaksanakan berbagai upaya dan kegiatan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil survey pendahuluan Januari 2022 di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan yang berada di jalan F.L Tobing No. 05 Pandan, Kabupaten Tapanuli Tengah. Didapatkan ada 7 ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan yaitu VIP, ruangan kelas 1 (Melati, Ponek) sebanyak 15 Bed, kelas 2 (Melati, Ponek) 12 Bed, kelas 3 (Teratai, Ponek) 26 Bed, ICU 7 Bed, PICU 7 Bed dan Isolasi Covid 20 Bed. Jumlah semua perawat di bagian rawat inap yang bekerja di Shift Pagi sebanyak 40 Orang, 30 Non ASN dan 10 orang ASN. Kondisi yang selama ini sering terjadi banyaknya keluhan ketidakpuasan pasien maupun keluarga atas sikap dan perilaku kerja dari pegawai terutama tenaga keperawatan yang bertugas di instalasi rawat inap. Hal tersebut membuat keluarga pasien melakukan komplain kepada perawat, kepala ruangan rawat inap, dokter yang bertugas dan kepada management rumah sakit terhadap sikap perawat tersebut.

Banyaknya keluhan tersebut peneliti melakukan wawancara langsung kepada pasien dan keluarga terhadap ketidakpuasan yang mereka rasakan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 pasien rawat inap dan keluarga pasien, diantara 10 orang pasien dan keluarga yang diwawancara terdapat 7 orang pasien dan keluarga mengatakan tidak puas akan pelayanan yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Dikonfirmasi lagi dari beberapa keluarga pasien yang datang ke Rumah Sakit seperti anggota dewan perwakilan rakyat dan pejabat daerah dengan sikap marah kepada petugas perawat dan dokter di IGD dan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Keadaan ini menunjukkan bahwa kurangnya perhatian Direktur Rumah Sakit terhadap anggota/ petugas Rumah Sakit serta motivasi kerja pegawai masih rendah yaitu sikap perawat dalam menjalankan perannya diantaranya mengenai keterampilan, keramahan, disiplin, perhatian, tanggung jawab, dan prestasi kerja yang kurang. Beberapa pasien dan keluarga yang dirawat di tempat tersebut menyatakan ungkapan dengan peneliti yaitu keluarga memberitahu kepada perawat bahwa cairan infus sudah habis dan adanya darah tampak naik ke selang infus tetapi perawat tidak datang dengan cepat untuk mengganti dan memperbaikinya, keluarga harus melapor kedua kalinya agar cairan infus diganti dan memperbaiki darah yang naik dalam selang infus. Kondisi yang telah dijelaskan menunjukkan salah satu indikasi kurang tanggung-jawab dan sigapnya perawat terhadap pasien.

Rendahnya motivasi kerja pegawai di intitusi pemerintah/swasta (rumah sakit) disebabkan oleh belum adanya kesadaran para pegawai kesehatan terhadap status pekerjaan sebagai fungsi pelayanan kesehatan. Faktor penyebab kurangnya tanggung jawab dan motivasi karena faktor keterlambatan penerimaan gaji dan kondisi kerja kurang nyaman dan aman. Penerimaan gaji seperti jasa medis bpjs

dan jasa umum paling cepat akan di terima sekitar satu bulan lebih dan paling lambat sekitar lebih dari 3 bulan lamanya. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayar dalam waktu tetap kepada pekerja dan sesuatu yang diharapkan perawat untuk melengkapi kebutuhannya sehari-hari, sedangkan untuk pembayaran gaji terkadang terjadi keterlambatan. Faktor tersebut membuat petugas kesehatan tampak malas dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *kuantitatif* dengan tipe penelitian *Explanatory* yaitu dengan menguji hubungan antar variabel yang bersifat kausalitas (hubungan) (Sugiyono, 2018). Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada populasi yang diwakilkan oleh sampel yang dihitung menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 40 perawat, sehingga sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *pusposive sampling* yaitu sampel yang dianggap *representatif* bisa mewakili keseluruhan populasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Penelitian dilaksanakan Rumah Sakit Umum Daerah Pandan di Bagian Rawat Inap. Penelitian ini dimulai dengan melakukan survei awal sampai ujian *komprensif*, penelitian terhitung mulai bulan April sampai bulan Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di bagian perawatan rawat inap yang bekerja *shift* Pagi berstatus ASN dan Non ASN di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan yang berjumlah 40 orang, yang dimana keseluruhan dijadikan sampel penelitian.

HASIL

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Pandan merupakan salah satu rumah sakit yang terdapat di Kabupaten Tapanuli Tengah yang melaksanakan berbagai upaya dan kegiatan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat Kabupaten Tapanuli Tengah secara umum sebagai wujud pelayan publik. Rumah Sakit Umum Daerah Pandan beralamat di Jalan Dr. F.L Tobing No. 5 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah dengan kelas rumah sakit tipe C. Terdapat 7 ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan yaitu Vip (Angrek, Ponek) sebanyak 15 bed, ruangan kelas 1 (Melati, Ponek) sebanyak 12 Bed, kelas 2 (Melati, Ponek) 12 Bed, kelas 3 (Teratai, Ponek) 26 Bed, ICU (ICU Isolasi, ICU, HCU) sebanyak 7 Bed, PICU (NICU, NICU Isolasi, PICU, PICU Isolasi) sebanyak 9 Bed, Isolasi Covid (Atas, Bawah) sebanyak 30 Bed. Total keseluruhan bed di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan sebanyak 108 Bed. Dengan jumlah perawat di bagian rawat inap yang bekerja di shift pagi sebanyak 40 orang, terdiri dari 30 Non ASN dan 10 orang ASN.

Jenis pelayanan umum yaitu pelayanan medik umum, gigi, kesehatan ibu dan anak/keluarga berencana, instalasi gawat darurat 24 jam, pelayanan medik spesialis adalah pelayanan bedah, penyakit dalam, *obstetri* dan *ginekologi*, kesehatan anak, syaraf, kulit kelamin, jantung pembuluh darah, mata, paru, THT, anestesi, laboratorium, radiologi, gizi, farmasi, pelayanan ambulan 24 jam, jenazah.

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Analisis univariat dilakukan dengan menyajikan distribusi frekuensi umur, jenis kelamin, pendidikan, status, lama bekerja responden. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada responden di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan, di

dapatkan karakteristik responden sebagai berikut

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin, Pendidikan, Status, Lama Bekerja di Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Umur			
1	<25 tahun	5	12,5
2	26-35 tahun	25	62,5
3	>36 tahun	10	25,0
Jumlah		40	100,0
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	10	25,0
2	Perempuan	30	75,0
Jumlah		40	100,0
Pendidikan			
1	Diploma 3	20	50,0
2	Strata 1	15	37,5
3	Ners	5	12,5
Jumlah		40	100,0
Status Responden			
1	PNS	10	25,0
2	Honorar	30	75,0
Jumlah		40	100,0
Lama Bekerja Responden			
1	<10 tahun	5	12,5
2	11-20 tahun	20	50,0
3	>20 tahun	15	37,5
Jumlah		40	100,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas umur responden 26-35 tahun sebanyak 25 (62,5%), mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan sebanyak 30 (75,0%), mayoritas pendidikan responden yaitu D3 sebanyak 20 (50,0%), mayoritas status Honorar sebanyak 30 (75,0%) dan, mayoritas lama bekerja adalah 11-20 tahun sebanyak 20 (50,0%).

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian, tanggung jawab responden di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan, dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tanggung jawab di

Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

No	Tanggung Jawab	Frekuensi	%
1	Baik (13-20)	27	67,5%
2	Kurang Baik (4-12)	13	32,5%
Jumlah		40	100,0%

Tabel 2 menunjukkan bahwa tanggung jawab responden mayoritas baik sebanyak 27 responden (67,5%).

Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, prestasi kerja responden di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan, dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Prestasi Kerja di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

No	Prestasi Kerja	Frekuensi	%
1	Baik (10-15)	28	70%
2	Kurang Baik (3-9)	12	30%
Jumlah		40	100,0%

Tabel 3 menunjukkan bahwa prestasi kerja responden mayoritas baik sebanyak 28 responden (70%).

Gaji

Berdasarkan hasil penelitian, gaji responden di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

No	Gaji	Frekuensi	%
1	Baik (13-20)	27	67,5%
2	Kurang Baik (4-12)	13	32,5%
Jumlah		40	100,0%

Tabel 4 menunjukkan bahwa gaji responden mayoritas baik sebanyak 27 responden (67,5%).

Konsistensi

Berdasarkan hasil penelitian, konsisten responden di Rawat Inap Rumah

Sakit Umum Daerah Pandan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Konsistensi dalam Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

No	Konsistensi	Frekuensi	%
1	Baik (25-40)	28	70%
2	Kurang Baik (8-24)	12	30%
Jumlah		40	100,0%

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa konsistensi responden mayoritas baik sebanyak 28 responden (70%).

Kinerja Perawat

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat dalam Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

No	Kinerja Perawat	Frekuensi	%
1	Baik (66-104)	27	67,5%
2	Kurang Baik (26-65)	13	32,5%
Jumlah		40	100,0%

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa kinerja perawat responden mayoritas baik sebanyak 27 responden (67,5%).

Analisa Bivariat

Tujuan analisa bivariat adalah untuk melihat hubungan signifikan tanggung jawab, prestasi kerja, gaji, kondisi kerja, keterlibatan dan konsistensi dengan kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan tahun 2022, maka uji statistik yang digunakan untuk melihat hubungan signifikan antara 6 variabel pada penelitian ini adalah menggunakan uji *chi square*.

Hubungan Tanggung Jawab Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan tanggung jawab responden dengan kinerja perawat di rawat inap

Rumah Sakit Umum Daerah Pandan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 9. Tabel Silang Hubungan Tanggung Jawab Dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

Tanggung Jawab Responden	Kinerja Perawat				Total		<i>p-value</i>
	Baik (66-104)		Kurang Baik (26-65)				
	F	%	F	%	F	%	
Baik (13-20)	22	55,0	5	12,5	27	67,5	0,011
Kurang Baik (4-12)	5	12,5	8	20,0	13	32,5	
Total	27	67,5	13	32,5	40	100,0	

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden yang mayoritas dengan tanggung jawab yang baik sebanyak 27 (67,5%), dimana tanggung jawab yang baik mempunyai kinerja yang baik sebanyak 22 (55,0%) dan tanggung jawab yang baik dengan kinerja yang kurang baik sebanyak 5 (12,5%). Sedangkan responden yang tanggung jawabnya kurang baik sebanyak 13 (32,5%), dimana tanggung jawab kurang baik mempunyai kinerja yang baik sebanyak 5 (12,5%) dan tanggung jawab kurang baik mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 8 (20,0%).

Dilakukan analisis dengan menggunakan uji *chi square*, didapatkan nilai *p-value* sebesar $0,011 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan tahun 2022.

Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan prestasi kerja responden dengan kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 10. Tabel Silang Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

Prestasi Kerja Responden	Kinerja Perawat				Total		<i>p-value</i>
	Baik (66-104)		Kurang Baik (26-65)				
	F	%	F	%	F	%	
Baik (10-15)	23	57,5	5	12,5	28	70,0	0,000
Kurang Baik (3-9)	5	12,5	7	17,5	12	30,0	
Total	28	67,5	12	32,5	40	100,0	

Tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang mayoritas dengan prestasi kerja yang baik sebanyak 28 (70,0%), dimana prestasi kerja yang baik mempunyai kinerja yang baik sebanyak 23 (57,5%) dan prestasi kerja yang baik

dengan kinerja yang kurang baik sebanyak 5 (12,5%). Sedangkan responden yang prestasi kerja kurang baik sebanyak 12 (30,0%), dimana prestasi kerja kurang baik mempunyai kinerja yang baik sebanyak 5 (12,5%) dan prestasi kerja kurang baik

mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 7 (17,5%).

Dilakukan analisis dengan menggunakan uji *chi square*, didapatkan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan tahun 2022.

Hubungan Gaji Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan gaji responden dengan kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 11 .Tabel Silang Hubungan Gaji Dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

Gaji Responden	Kinerja Perawat						<i>p- value</i>
	Baik (66-104)		Kurang Baik (26-65)		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Baik (13-20)	21	52,5	6	15,0	27	67,5	0,001
Kurang Baik (4-12)	6	15,0	7	17,5	13	32,5	
Total	27	57,5	13	32,5	100	100,0	

Tabel 11 menunjukkan bahwa responden yang mayoritas dengan gaji yang baik sebanyak 27 (67,5%), dimana gaji yang baik mempunyai kinerja yang baik sebanyak 21 (52,5%) dan gaji yang baik dengan kinerja yang kurang baik sebanyak 6 (15,0%). Sedangkan responden yang gaji kurang baik sebanyak 13 (32,5%), dimana gaji kurang baik mempunyai kinerja yang baik sebanyak 6 (15,0%) dan gaji kurang baik mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 7 (17,5%).

Dilakukan analisis dengan menggunakan uji *chi square*, didapatkan

nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ artinya ada Hubungan yang signifikan antara gaji dengan kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan tahun 2022.

Hubungan Konsistensi Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan konsistensi responden dengan kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 14. Tabel Silang Hubungan Konsistensi Dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

Konsistensi responden	Kinerja Perawat						<i>p- value</i>
	Baik (66-104)		Kurang Baik (26-65)		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Baik (25-40)	22	55,0	6	15,0	28	70,0	0,032
Kurang Baik (8-24)	5	12,5	7	17,5	12	30,0	
Total	27	67,5	13	32,5	40	100,0	

Tabel 14 menunjukkan bahwa responden yang mayoritas dengan

konsistensi yang baik sebanyak 28 (70%), dimana konsistensi yang baik mempunyai

kinerja yang baik sebanyak 22 (55,0%) dan konsistensi yang baik dengan kinerja yang kurang baik sebanyak 6 (15,0%). Sedangkan responden yang konsistensi kurang baik sebanyak 12 (30,0%), dimana konsistensi kurang baik mempunyai kinerja yang baik sebanyak 5 (12,5%) dan konsistensi kurang baik mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 7 (17,5%).

Dilakukan analisis dengan menggunakan uji *chi square*, didapatkan nilai *p-value* sebesar $0,032 < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara konsistensi dengan kinerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan tahun 2022.

PEMBAHASAN

Hubungan Tanggung Jawab Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 27 responden (67,5%) memiliki tanggung jawab baik dan tanggung jawab kurang baik 13 responden (32,5%). Pada analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tanggung jawab yang dimiliki perawat berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai *p* yang diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,011 < 0,05$.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa, dengan adanya tanggung jawab yang baik akan berhubungan dengan kinerja perawat. Dimana perawat menyatakan sangat setuju, bahwa perawat bekerja harus sesuai dengan jadwal pedoman yang telah dibuat dalam memberikan pelayanan, dan perawat juga harus bekerja dengan penuh tanggung jawab dan perawat yang menyatakan sangat tidak setuju bila perawat dituntut harus berupaya memenuhi kebutuhan secara maksimal dan mengerjakan fungsi dan tugas tepat waktu dalam hal memberikan pelayanan keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

Marni (2016), yang meneliti motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Swadaya Tarutung menemukan bahwa tidak terdapat berhubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian Nasution (2015) di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan menggambarkan sebaliknya bahwa tanggung jawab berhubungan signifikan terhadap tindakan keperawatan pasien pasca bedah. Responden yang tanggung jawab melakukan tindakan perawat dengan baik, sedangkan yang kurang bertanggung jawab melakukan perawatan kurang baik. Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan pada pasien. Perawat dituntut memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kebutuhan dan batas kemampuannya. Melaksanakan fungsi perawat dengan bertanggung jawab akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Tanggung jawab ini berkaitan dengan hasil kerja, karena perawat secara langsung memberikan tindakan (asuhan keperawatan) kepada pasien. Jika perawat tidak bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tindakan maka akan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecacatan pada pasien (malpraktik) sampai kehilangan nyawa pasien. Untuk itu kepala ruangan harus melakukan pengawasan pada bawahannya, agar tanggung jawab perawat dalam melaksanakan pekerjaan (asuhan keperawatan) terus meningkat. Salah satu langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan menegakkan disiplin dan menerapkan sanksi bagi perawat yang tidak melakukan tanggung jawab yang baik dan tidak sesuai prosedur asuhan keperawatan.

Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 28 responden (70,0%) memiliki prestasi kerja baik dan prestasi kerja kurang baik 12 responden (30,0%). Pada analisis bivariat dengan

menggunakan uji *Chi Square* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa prestasi kerja yang dimiliki perawat berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai *p* yang diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa, dengan adanya prestasi kerja yang baik akan sangat berhubungan dengan kinerja perawat. Dimana perawat sangat setuju bila perawat diberi kesempatan mengajukan ide demi pencapaian kerja yang lebih baik dan pihak manajemen rumah sakit menghargai setiap prestasi kerja yang diraih oleh perawat. Dan kenaikan jabatan yang diberikan pimpinan rumah sakit kepada perawat maka akan berhubungan dengan kinerja perawat tersebut menjadi lebih baik. Terlihat bahwa sebagian besar perawat menginginkan kenaikan jabatan ataupun ingin menunjukkan prestasi dengan baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan, tetapi muncul tantangan berkaitan dengan kenaikan jabatan ini mengingat Rumah Sakit Umum Daerah Pandan adalah Rumah Sakit pemerintah, dimana kenaikan jabatan perawat mempunyai tahapan-tahapan (prosedur) yang sudah ditetapkan.

Sejalan dengan penelitian Indra (2016) di Rumah Sakit Vita Insani Siantar yang meneliti hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan untuk pasien menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan kinerja perawat. Berdasarkan data deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan peningkatan jabatan dan pencapaian prestasi akan meningkatkan kinerja perawat. Demikian juga penelitian yang dilakukan Azwar (2014) yang menunjukkan terdapat hubungan antara prestasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Elim Rantepao Toraja.

Berbeda dengan penelitian Juliani (2015) di Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan menemukan bahwa prestasi tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja perawat. Dari hasil pengamatan peneliti di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan, masalah jabatan merupakan masalah klasik, menurut beberapa perawat bahwa perawat yang sudah bekerja >20 tahun masih bekerja sebagai perawat biasa, sedangkan perawat yang sudah bekerja <20 tahun sudah menduduki jabatan kepala ruangan. Hal ini menimbulkan kesenjangan yang akan berhubungan dengan perawat berprestasi dan melaksanakan tindakan keperawatan dengan baik. Namun perawat tetap beranggapan bahwa dengan kenaikan jabatan perawat, hal itu akan membawa *implikasi* positif lainnya bagi perawat tersebut yaitu seiring dengan kenaikan jabatan maka perawat lebih dihargai, mempunyai kesempatan yang lebih besar mendapat pengembangan, dan mendapat pendapatan (gaji) yang lebih baik.

Menurut Winardi (2017), orang-orang yang termotivasi untuk berprestasi memiliki tiga macam ciri umum yaitu pertama, bersemangat untuk mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan moderat. Kedua, orang-orang yang berprestasi tinggi juga menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri bukan karena faktor lain. Ketiga, mengidentifikasi mereka yang berprestasi tinggi adalah bahwa mereka menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan yang berprestasi rendah. Berdasarkan ciri-ciri yang dikemukakan tersebut, bahwa orang-orang yang berprestasi tinggi merupakan *entrepreneur* yang berhasil.

Prestasi yang merupakan salah satu motivasi intrinsik individu (perawat), akan berhubungan secara langsung dan positif dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Motivasi perawat akan meningkat apabila kepuasan kerja timbul karena mendapatkan gaji untuk

kenaikan jabatan. Apabila muncul ketidakadilan negatif yang dirasakan maka kepuasan akan rendah dan motivasi akan berkurang.

Hubungan Gaji Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 27 responden (67,5%) memiliki prestasi kerja baik dan prestasi kerja kurang baik 13 responden (32,5%). Pada analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa gaji yang dimiliki perawat berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai *p* yang diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun gaji yang diterima menurut sebagian besar perawat kurang baik dalam arti belum sesuai dengan yang diharapkan tetapi mereka menyadari bahwa sebagai pegawai yang penggajianya telah ditetapkan oleh pemerintah, perawat menyadari bahwa walaupun gaji yang diterima belum mencukupi tetapi pelayanan kepada pasien (kinerja) tetap diutamakan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa gaji yang diperoleh perawat baik pegawai negeri sipil dan honorer dinilai kurang, baik untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari maupun kurang dalam sistem penggajian rumah sakit misalnya gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan beban kerja dan massa kerja. Perawat menginginkan adanya *insentif* tambahan atas pekerjaan ekstra (misalnya mendapatkan gaji untuk pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja) dan dibagi secara merata.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Juliani (2015) di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan, yang mendapatkan hasil bahwa gaji yang diterima perawat tidak berhubungan terhadap kinerja perawat. Penelitian Anggraini (2015) menguatkan hasil

penelitian ini bahwa gaji tidak berhubungan terhadap kinerja perekam medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Azwar (2015) yang menunjukkan terdapat hubungan antara gaji dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap dimana masih banyak perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Elim Rantepao Toraja yang tidak puas terhadap gaji yang mereka terima sehingga berhubungan dengan rendahnya kinerja mereka dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Demikian juga penelitian Damanik (2015) bahwa rendahnya kinerja perawat untuk melakukan pekerjaan akibat honor (gaji) yang diperoleh kecil (rendah), terlihat dari perawat selalu terpikir untuk mendapatkan pekerjaan di luar Puskesmas dalam mencukupi kebutuhan.

Paradigma yang berkembang adalah bahwa kenaikan pendapatan/gaji dan pemberian *insentif*/bonus secara otomatis akan selalu dibarengi dengan kenaikan produktivitas/kinerja. Kenyataan tidaklah selalu demikian, kadang-kadang memang terjadi. Gaji bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja perawat. Tingkat keterampilan perawat dan teknologi yang digunakan adalah dua faktor penting lainnya yang berhubungan dengan kinerja perawat. Selanjutnya faktor seperti sikap manajemen, cara mereka memperlakukan perawat dan lingkungan kerja fisik dan psikologis, serta aspek-aspek lain dari *kultur korporasi* juga merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana.

Hubungan Kondisi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 27 responden (67,5%) memiliki kondisi kerja baik dan kondisi kerja kurang baik 13 responden (32,5%). Pada analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square* yang telah

dilakukan dapat diketahui bahwa kondisi kerja yang dimiliki perawat berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai p yang diperoleh nilai p -value sebesar $0,001 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan, bahwa kondisi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan, karena dengan kondisi kerja yang baik dan ruang kerja yang nyaman maka dalam melaksanakan tindakan keperawatan dapat dilakukan dengan baik pula. Perawat sebagai sumber daya manusia dalam pemberian asuhan keperawatan merupakan unsur yang terpenting sehingga pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi juga di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan menjadi sangat penting. Untuk itu pihak pimpinan perlu tetap mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja yang ada. Selain itu pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Pandan juga perlu melakukan pemeliharaan hubungan dengan perawat dengan komunikasi yang efektif, karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut pekerjaan/tugas dapat diselesaikan dengan baik dan kondisi kerja akan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra (2016) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar yang menemukan hasil bahwa kondisi kerja berinteraksi dengan dorongan untuk berkembang, perasaan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan menghasilkan secara positif perasaan bahwa pekerjaan berarti. Demikian juga dengan penelitian Juliani (2015) mengatakan bahwa motivasi dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal ini menimbulkan motivasi kerja sehingga keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan pekerjaan.

Berbeda dengan penelitian Azwar (2015), yang meneliti motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Toraja menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja terhadap kinerja perawat. Menurut Robbins (2020), hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan sesama pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Hubungan menyangkut jalinan komunikasi baik vertikal, horizontal dan diagonal. Pemahaman mengenai hubungan ini tergantung beberapa aspek individual yang mampu bekerja sama dan mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien bagi organisasi.

Hubungan Keterlibatan Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 27 responden (67,5%) memiliki keterlibatan baik dan keterlibatan kurang baik 13 responden (32,5%). Pada analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa keterlibatan perawat tidak berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai p yang diperoleh nilai p -value sebesar $0,072 > 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan, bahwa perawat sangat setuju bila perawat dilibatkan dalam merencanakan pelayanan keperawatan, kerja sama tim digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan mendiskusikan untuk menetapkan keperawatan yang akan dilakukan. Dan perawat sangat tidak setuju bila perawat tidak dilibatkan dalam pelayanan keperawatan dan perawat dikatakan sering mengabaikan pendapat pasien. Oleh karena itu keterlibatan antar pimpinan rumah sakit dengan kepala keperawatan dan kepala keperawatan dengan perawat, untuk mendukung penuh dalam proses

keperawatan dan proses keselamatan dan kesembuhan pasien.

Sejalan dengan penelitian Hanafi (2015), yang meneliti hubungan budaya organisasi keterlibatan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan terhadap kinerja perawat pelaksana. Demikian juga dari hasil penelitian Sari (2018) menunjukkan bahwa tidak terdapatnya hubungan signifikan budaya organisasi keterlibatan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Padang.

Berbeda dengan hasil penelitian Ricky (2016) yang menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara persepsi keterlibatan dengan kinerja perbaikan ketidaksesuaian perawat di Rumah Sakit Immanuel Bandung. Demikian juga dari hasil penelitian Andi (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi keterlibatan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menemukan ada hubungan yang positif dan signifikan dengan antara budaya organisasi keterlibatan dengan kinerja perawat pelaksana.

Robbins (2020), menyatakan budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri perawat sehingga memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja. Wibowo (2016), menyatakan bahwa keterlibatan adalah faktor kunci dalam budaya organisasi dan merupakan karakteristik nilai.

Budaya organisasi (keterlibatan) dapat membantu rumah sakit mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksploitasi peluang-peluang baru untuk mencapai tujuan. Para anggota organisasi dalam hal ini perawat percaya bahwa mereka dapat menata secara efektif

masalah baru dan peluang yang mereka temui serta siap menanggung resiko. Hal ini dapat terlaksana dengan baik karena ada kesepakatan antara pemimpin dan perawat tampil menggabungkan beragam titik pandang, dan kegiatan organisasi yang terkoordinasi dan terintegrasi.

Hubungan Konsistensi Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 28 responden (70,0%) memiliki konsistensi baik dan konsistensi kurang baik 12 responden (30,0%). Pada analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa konsistensi perawat berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai *p* yang diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,032 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan, bahwa perawat sangat setuju asuhan keperawatan dilakukan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan dan batas kemampuan dan pelayanan keperawatan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang perawat senior menyatakan bahwa pemimpin hanya memilih beberapa orang yang dipercayai (yang disukai) saja dan, kurang perhatian pada stafnya, serta tidak ada penghargaan dari ide-ide yang diberikan perawat kepada kepala keperawatan. Kurang koordinasi antara ruangan, masing-masing ruangan membuat kebijakannya. Kaitanya dengan budaya organisasi (konsistensi) adalah apabila pimpinan secara aktif peduli pada staffnya dengan cara memberikan perhatian, memberikan staff penghargaan bagi yang berprestasi, menjunjung tinggi peraturan dan tegas dalam pengambilan keputusan dan menjadi *role mode* kepada bawahannya, maka hal akan memberikan gairah pada perawat untuk bekerja secara *produktif*.

Sejalan dengan penelitian Andi (2015), yang meneliti hubungan budaya organisasi konsistensi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konsisten terhadap kinerja perawat pelaksana. Demikian juga dari hasil penelitian Sari (2018) menunjukkan bahwa tidak terdapatnya hubungan signifikan budaya organisasi konsistensi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Padang.

Berbeda dengan hasil penelitian Maria (2016) yang menunjukkan bahwa budaya dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Djasamen Saragih Pematang Siantar. Hubungan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif. Hasil penelitian juga tidak sesuai dengan penelitian Hanafi (2015) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi konsistensi berhubungan signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Kota Langsa yaitu perawat melaksanakan asuhan keperawatan tepat waktu, pelayanan keperawatan dengan penuh tanggung jawab dan penuh percaya. Hubungan kepemimpinan dalam budaya organisasi (konsistensi) di organisasi sangat besar dampaknya terhadap kinerja bawahan sebagaimana penelitian Kalsum (2016) menunjukkan kualitas yang lebih tinggi pada eksekutif keperawatan memiliki hubungan positif terhadap budaya organisasi di Rumah Sakit.

Wibowo (2016) menyatakan konsistensi adalah nilai dan sistem yang mendasari kekuatan suatu budaya. Nilai ini memfokuskan pada integrasi sumber-sumber organisasi koordinasi dan sistem kontrol dan konsistensi organisasi dalam mengembangkan sistem yang efektif dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Analisis Multivariat

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji regresi logistik menunjukkan bahwa prestasi kerja berhubungan dominan dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan tahun 2022 dengan nilai $\text{Sig}=0,050 < 0,05$. Artinya responden prestasi kerja yang baik memiliki peluang 16,257 kali lebih besar dibandingkan dengan yang prestasi yang kurang baik, tanggung jawab, gaji, kondisi kerja, keterlibatan dan konsisten dengan Kinerja Perawat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa, dengan adanya prestasi kerja yang baik akan sangat berhubungan dengan kinerja perawat. Dimana perawat sangat setuju bila perawat diberi kesempatan mengajukan ide demi pencapaian kerja yang lebih baik dan pihak manajemen rumah sakit menghargai setiap prestasi kerja yang diraih oleh perawat. Dan kenaikan jabatan yang diberikan pimpinan rumah sakit kepada perawat maka akan berhubungan dengan kinerja perawat tersebut menjadi lebih baik. Terlihat bahwa sebagian besar perawat menginginkan kenaikan jabatan ataupun ingin menunjukkan prestasi dengan baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan, tetapi muncul tantangan berkaitan dengan kenaikan jabatan ini mengingat Rumah Sakit Umum Daerah Pandan adalah Rumah Sakit pemerintah, dimana kenaikan jabatan perawat mempunyai tahapan-tahapan (prosedur) yang sudah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya mengenai beberapa hubungan tanggung jawab, prestasi kerja, gaji dan kondisi kerja keterlibatan dan konsisten dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan tahun 2022, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

Tanggung jawab berhubungan dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022, pada analisis bivariat menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,011 < 0,05$. Prestasi Kerja berhubungan dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022, pada analisis bivariat menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Gaji berhubungan dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022, pada analisis bivariat menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$.

Kondisi Kerja berhubungan dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022, pada analisis bivariat menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Keterlibatan tidak berhubungan dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022, pada analisis bivariat menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,072 > 0,05$. Konsistensi berhubungan dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022, pada analisis bivariat menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,032 < 0,05$.

Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022 dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Pada hasil analisis uji regresi logistik di dapatkan prestasi kerja dengan nilai *p-value* sebesar $0,005 < 0,05$. Dimana prestasi kerja yang baik berpeluang besar 30,249 kali dibandingkan prestasi kerja yang kurang baik dalam kinerja perawat di Rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Tahun 2022.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada direktur Rumah Sakit Umum Daerah Pandan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini dan terimakasih yang sudah menjadi responden dalam penelitian ini dan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang

sudah memberi bantuan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Darajat N. (2018). *Organisasi Rumah Sakit*. PT Rineka Cipta; 2018.
- Hidayat A, A A. (2019). *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia*. 1st ed. PT:Salemba Medika; 2019.
- Nursalam.(2019). Pendidikan Dalam Keperawatan. Published online.
- Indra. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Di Rawat Inap Rumah Sakit Vita Insani Siantar*. Universitas Sumatera Utara.
- Afiah. (2015). *Budaya Dan Efektifitas Rumah Sakit*. PT. Rineka Cipta;
- Rifai S. (2020). *Penjaminan Kualitas Dalam Keperawatan*. 3rd ed. EGC.
- Adam. (2017). *Analisis Kinerja Perawat*. Rafika Adi Tama.
- Makta. (2019). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2019*. Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Published online 2019.
- Imam. *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya*. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.
- Mangkunegara A, A A. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama Cipta.
- Winardi. (2017). *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Rajawali Press.
- Juliani. *Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Intalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan*. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara.
- Sutrisno. (2020). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.

- Kalsum. (2016). *Hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum bahteramas sulawesi Tenggara*. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Halu Oleo. Published Onlien 2016.
- Andriani. (2018). *Analisa Hubungan Insentif Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PTPN II Tanjung Morawa*. Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara;
- Wahyuningsih W. (2015). Studi Tentang Budaya Kerja Organisasi, Kepuasan Kerja perawat, dan Komitmen Organisasi di RSUD Dr. M. Yunus Kota Bengkulu. *J Ilm Manaj*. Published online
- Maria. (2016). *Hubungan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Saikt Umum Daerah Dr. Djasamen Saragih*. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara.
- Wafafa. *Kinerja Perawat*. Published 2017. Accessed April 2, 2022. [http://personalitiwaf.wordpress.com/2017/2010/2014/Kinerja Perawat](http://personalitiwaf.wordpress.com/2017/2010/2014/Kinerja%20Perawat)
- Sitorus RY. (2016). *Model Praktek Keperawatan Profesional Rumah Sakit*. EGC; 2016.
- Depkes R. *Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan*. Published online 2016.
- Mathius A. (2019). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Diruang Inap Rs Sakti Bhayangkara Makassar*. Magister Kesehatan Masyarakat. Univ Halu Oleo Published online.
- Haryono S. (2020). *Salah Satu Indikator Akuntabilitas Internal Unit Kerja Organisasi*. *Bul Pengawas No 45 46 Th 2004*. Published online
- Ester M. (2015). *Pedoman Perawatan Pasien*. 8th ed. EGC.
- Hanafiah. (2020). *Peran dan Fungsi Perawat*. Published 2016. Accessed March 20, 2022. [beequin.wordpress.com/nursing/kdk/konsept dasar keperawatan/peran dan fungsi perawat](http://beequin.wordpress.com/nursing/kdk/konsept-dasar-keperawatan/peran-dan-fungsi-perawat)
- Azwar. (2015). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di bagian Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Toraja*. Magister Kesehatan Masyarakat. Univ Halu Oleo Published online 2015.
- Miftah T. (2017). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Published online 2017.
- Damanik. (2015). *Hubungan Karakteristik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pelayanan di Puskesmas Kampung Mesjid Kecamatan Kauala Hilir Kabupaten Labuhan Batu Utara*. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara. Published online.
- Siagian. (2016). *Teori Motivasi Dan Aplikasi*. 2nd ed. PT Rineka Cipta; 2016.
- Hasibuan HMSP. (2018). *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bumi Aksara.
- Anggraini. (2015). *Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Pelayanan Kinerja Perawat Di Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Pematang Siantar*. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara;
- Robbins SP. (2020). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. PT Bhuana Ilmu Populer; 2020.
- Andi. (2016). *Hubungan Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan*. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara: Published online.
- Ricky. (2016). *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Emmanuel Bandung*.

Published online.

- Sari. (2018). *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Padang. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Andalas Padang. Published online 2018.*
- Gipson J., Ivancevich JM, Donnelly. (2018). *Organisasi*. 8th ed. Aksara, Binarupa.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d*. Alfabeta.
- Saryono. (2018). *Metode Penelitian*. UPT. Percetakan dan penerbitan Universitas Jenderal Sudirman; 2018.
- Marni. (2016). *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Swadaya Tarutung. Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.*
- Nasution. (2015). *Hubungan Motivasi Perawat Terhadap Tindakan Perawatan Pada Pasien Pasca Bedah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan. Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Published online 2015.*
- Hanafi. (2016). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa. Magister Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara. Published online*