



PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS DAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SULTAN ABDUL AZIZ SYAH PEUREULAK

Relationship Of Communication Leader With The Performance Of Health Workers In Health Centers B.P Mandoge

Dewi Yanti^{1*}, Iman Muhammad²

¹Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia Medan, Indonesia

²Dosen Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi

Abstrak

Pendahuluan: Peran komunikasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Membantu mendorong dan mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan, mempengaruhi sikap, perilaku dan menanamkan kepercayaan karyawan. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan komunikasi pemimpin dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas B.P Mandoge. **Desain:** Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan desain *cross sectional*, sampel yang diambil dengan menggunakan total *population* dengan rumus slovin yaitu sebanyak 49 pasien. Pengumpulan data diambil dari data primer dan sekunder. Analisa data yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel menggunakan uji *chi-square*. Alat ukur yang di gunakan adalah kuesioner. **Hasil:** Mayoritas petugas kesehatan berpendapat bahwa komunikasi pemimpin dalam kategori cukup yaitu 19 responden (38,8%) dan mayoritas petugas kesehatan memiliki kinerja dalam kategori kurang yaitu 22 responden (44,9%). **Kesimpulan:** Komunikasi pemimpin adalah $\text{sig-p} = 0,017$ atau $< \text{nilai sig } \alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi pemimpin memiliki hubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas B.P Mandoge. Bagi Puskesmas B.P Mandoge disarankan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu indikator dalam menentukan kebijakan berkaitan dengan upaya meningkatkan komunikasi pimpinan secara baik agar terwujud kinerja bawahan yang maksimal.

Kata Kunci : Komunikasi Pemimpin, Kinerja

Abstract

Background: The role of communication in the increased performance of the company is very important because a good communication system will improve employee performance. Help support and direct employees to do the work, influence attitudes, behavior and instill trust employees. **Objective:** The aim of research to determine the relationship of communication leader with the performance of health workers in health centers B.P Mandoge. **Method:** This research is a study that used a cross-sectional design, the samples were taken by using the total population of the formula slovin as many as 49 patients. The collection of data taken from primary and secondary data. Analysis of the data used to determine the relationship variables using *chi-square* test. Measuring instrument used was a questionnaire. **Result:** The majority of health workers believed that communication enough category leader in 19 respondents (38.8%) and the majority of health workers have the performance in the category of less that 22 respondents (44.9%). **Conclusion:** The conclusion from this study indicate that communication is the leader $\text{sig-p} = 0.017$ or $< \text{sig } \alpha = 0.05$. This proves that the communication leader has a relationship with the performance of health workers in health centers B.P Mandoge. For Health Center Mandoge B.P suggested this study can be used as an indicator in determining policy related to improving communication is good leadership to realize the maximum performance of subordinates.

Keywords : Communication Leader, Performance

Korespondensi: Dewi Yanti: Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107 Medan, 20124, Indonesia. Email: dewi12345yanti@gmail.com

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional. Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.

Dalam Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dinyatakan bahwa tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut maka dilakukan upaya-upaya yang terarah dan terintegrasi yang salah satunya adalah penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu memenuhi tuntutan dan kebutuhan pembangunan masa kini dan masa mendatang (1).

Rumah sakit sebagai salah satu institusi pelayanan publik yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat harus mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu. Rendahnya suatu mutu pelayanan rumah sakit akan berpengaruh pada ketidakpuasan pasien terhadap mutu pelayanan yang dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit (2).

Layanan kesehatan yakni layanan kesehatan yang selalu berupaya memenuhi harapan pasien sehingga pasien akan selalu merasa berhutang budi serta sangat berterimakasih. Pemberi layanan kesehatan harus memahami status kesehatan dan kebutuhan layanan kesehatan masyarakat yang dilayaninya dan mendidik masyarakat tentang layanan kesehatan dasar dan melibatkan masyarakat dalam menentukan bagaimana cara yang paling efektif menyelenggarakan layanan kesehatan. (3)(4).

Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota kesehatan lainnya (5). Profesi keperawatan sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan menjadi kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan (6).

Kinerja perawat harus didasari kemampuan yang tinggi dalam membentuk sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang ditujukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi. Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (7). Fungsi perawat dalam melakukan kegiatan yaitu membantu individu baik yang sehat maupun yang sakit, dari lahir hingga meninggal, membantu melaksanakan aktivitas sehari-hari secara mandiri, dengan menggunakan kekuatan, kemauan, atau pengetahuan yang dimiliki (8).

Masalah utama kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan adalah kurangnya perawat yang berpendidikan tinggi, kemampuan yang tidak memadai, banyaknya perawat yang kurang ramah terhadap pasien, kurang sabar dalam menghadapi pasien. Masalah itu tentu bukan hanya soal sikap ramah atau penyabar, tetapi juga beban kinerja yang tinggi, peraturan yang belum jelas kepada perawat. (9). Bahkan pada saat ini perkembangan pelayanan keperawatan masih sangat jauh tertinggal dibandingkan dengan perkembangan pelayanan medis lainnya, terlihat dari konsumen masih merasakan banyak kekurangan dari kinerja keperawatan yang dinilainya, misalnya daya saing dan kompetensi yang belum memenuhi permintaan pelayanan kesehatan (10).

Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, seorang perawat rumah sakit harus memiliki status kesehatan prima. Selain status kesehatan, sejarah kesehatan keluarga yang mempresentasikan faktor genetik, lingkungan kehidupan yang kondusif, perilaku gaya hidup perawat, dan kemampuan perawat merupakan faktor-faktor yang akan mempengaruhi kinerja perawat. Status kesehatan perawat tidak lepas dari sejarah kesehatan keluarganya seperti keadaan fisik dan psikologis orang tua serta perkembangan diri dalam menuju dewasa (7).

Potensi bahaya faktor psikologis adalah potensi bahaya yang berasal atau ditimbulkan oleh kondisi aspek-aspek psikologis ketenagakerjaan yang kurang baik atau kurang mendapatkan perhatian seperti penempatan pekerja yang tidak sesuai dengan bakat, minat, kepribadian, motivasi, temperamen, pendidikan, sistem seleksi dan klasifikasi pekerja yang tidak sesuai, kurangnya keterampilan pekerja dalam melakukan pekerjaannya sebagai akibat kurangnya latihan kerja yang diperoleh, serta hubungan antara individu yang tidak harmonis dan tidak serasi dalam organisasi kerja (3).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi diantaranya adalah kemampuan, kemauan, energy, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan. Kinerja merupakan hasil nyata yang ditampilkan perawat dan merupakan prestasi kerja sesuai perannya di rumah sakit. Pasolong, mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja perawat merupakan hasil kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan, dengan demikian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya melaksanakan tugas-tugas (11).

Menurut Bernardin dan Russel, memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”* yang

artinya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Selain itu organisasi secara signifikan juga dapat mempengaruhi perasaan seseorang di dalam organisasi. Hal ini juga dapat mempengaruhi sejauhmana individu merasa puas dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Hal ini sangat berpengaruh dalam penilaian budaya organisasi dan kinerja. Kinerja tidak hanya berhubungan dengan bekerja, tetapi merupakan interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerja (12).

Faktor organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafizurrachman tahun 2011 dengan judul Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat dalam Menjalankan Kebijakan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah, menunjukkan bahwa variabel kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak variabel antara lain variabel sejarah kesehatan keluarga, perilaku gaya hidup, lingkungan kehidupan, dan kemampuan perawat. Semua variabel yang digunakan pada penelitian ini layak dipertimbangkan untuk dilakukan intervensi

sehingga menghasilkan kinerja perawat yang prima (13).

Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Sarworini, F dengan judul Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kemampuan pegawai dengan variabel kinerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan pegawai, kinerja pegawainya pun semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan (14).

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat selanjutnya adalah fasilitas. Fasilitas kerja yang dimaksud adalah alat atau sarana dan prasarana untuk membantu perawat agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan perawat akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja perawat akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : peralatan kerja yang lengkap, fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Kejadian yang sama juga terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak, dimana dari hasil survei awal menunjukkan bahwa angka penggunaan tempat tidur atau *Bed Occupancy Ratio* (BOR) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak pada bulan Januari-Juni 2016 adalah 42%. Indikator ini memberikan rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur rumah sakit dan menurunnya kinerja perawat. Nilai parameter BOR yang ideal pada rumah sakit adalah antara 60-85%.

Hal ini sejalan dengan hasil observasi kepada 6 orang perawat dimana perawat memiliki kinerja yang kurang seperti kurang cepat tanggap dalam menangani pasien, seperti pada saat keluarga pasien meminta pertolongan tenaga kesehatan, yaitu pada saat pasien mengeluh masalah kesehatan. Serta dalam

memberikan informasi terhadap keluarga pasien atau pasien masih kurang memuaskan. Terkadang perawat dalam menyampaikan informasi terhadap pasien secara verbal kurang komunikatif dan secara non-verbal penyampainnya kurang ramah, bahkan sikap yang ditunjukkan seperti acuh tak acuh. Hal ini terlihat pada saat perawat memberikan obat kepada pasien atau keluarga pasien.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Faktor Psikologis dan Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak”.

Tujuan dalam penelitian ini adalah ada Pengaruh Faktor Psikologis dan Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*), artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan (15).

Lokasi yang dipilih menjadi tempat penelitian ini adalah di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau yang akan diteliti. (15)(16). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak sebanyak 86 orang. Sampel adalah sebagian yang diteliti dan dianggap mampu mewakili seluruh populasi. Teknik *Total Population* yaitu cara pengambilan sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi (15). Sampel yang diambil yaitu sebanyak 86 orang perawat.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan sistem komputerisasi dengan perangkat lunak paket statistik SPSS versi 16 untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (15). Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu analisa univariat dan bivariat serta multivariat.

HASIL

Analisa univariat : Berdasarkan tabel 1 diatas dari 86 responden, 46 responden (53,5%) bersikap baik dan responden bersikap tidak baik yaitu sebanyak 40 responden (46,5%). Dari 86 responden, 50 responden (58,1%) memiliki

Tabel 1. Analisa Univariat

Variabel	Jumlah	
	f	%
Sikap		
Baik	46	53,5
Tidak Baik	40	46,5
Motivasi		
Tinggi	50	58,1
Rendah	36	41,9
Ketanggapan	40	46,5
Baik	40	46,5
Tidak Baik	46	53,5
Imbalan		
Baik	36	41,9
Kurang	50	58,1
Kinerja	40	46,5
Baik	41	47,7
Kurang	45	52,3

Analisa Bivariat : bahwa pada responden yang bersikap baik terdapat 46 responden, 31 responden (36,0%) memiliki kinerja yang baik dan 40 responden (46,5%) memiliki kinerja yang kurang. Selanjutnya dari 40 responden yang bersikap kurang, 10 responden (11,6%) memiliki kinerja baik dan 30 responden (34,9%) memiliki kinerja kurang. Hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai $p = 0,000$ ($< \alpha = 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa sikap perawat memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

motivasi tinggi dan responden yang memiliki motivasi kerja kurang yaitu sebanyak 36 responden (41,9%). Dari 86 responden, 40 responden (46,5%) menjawab ketanggapan yang disediakan dalam kategori baik dan responden yang tidak baik yaitu sebanyak 46 responden (53,5%). Dari 86 responden, 36 responden (41,9%) mendapatkan imbalan yang baik dan responden yang memiliki imbalan yang kurang yaitu sebanyak 50 responden (58,1%). Dari 86 responden, 41 responden (47,7%) memiliki kinerja yang baik dan responden yang memiliki kinerja yang kurang yaitu sebanyak 45 responden (52,3%).

Responden yang memiliki motivasi tinggi terdapat 50 responden, 36 responden (41,9%) memiliki kinerja yang baik dan 14 responden (16,3%) memiliki kinerja yang kurang. Selanjutnya dari 36 responden memiliki motivasi rendah, 5 responden (5,8%) memiliki kinerja baik dan 31 responden (36,0%) memiliki kinerja kurang. Hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai $p = 0,000$ ($< \alpha = 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa motivasi perawat memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureula.

Responden yang memiliki ketanggapan baik terdapat 40 responden, 22

responden (25,6%) memiliki kinerja yang baik dan 18 responden (20,9%) memiliki kinerja yang kurang. Selanjutnya dari 46 responden memiliki ketanggapan tidak baik, 19 responden (22,1%) memiliki kinerja baik dan 27 responden (31,4%) memiliki kinerja kurang. Hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai $p = 0,205$ ($> \alpha = 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ketanggapan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Responden yang mendapatkan imbalan baik terdapat 36 responden, 13 responden

(15,1%) memiliki kinerja yang baik dan 23 responden (25,6%) memiliki kinerja yang kurang. Selanjutnya dari 50 responden memiliki imbalan kurang, 28 responden (32,6%) memiliki kinerja baik dan 22 responden (25,6%) memiliki kinerja kurang. Hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai $p = 0,068$ ($> \alpha = 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa imbalan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Tabel 2. Analisa Bivariat

Variabel	Kinerja Perawat				Total		Sig-p
	Baik		Kurang		f	%	
	f	%	f	%			
Sikap							
Baik	31	36,0	15	17,4	46	53,5	0,000
Tidak Baik	10	11,6	30	34,9	40	46,5	
Motivasi							
Perawat							
Tinggi	36	41,9	14	16,3	50	58,1	0,000
Rendah	5	5,8	31	36,0	36	41,9	
Ketanggapan							
Baik	22	25,6	18	20,9	40	46,5	0,205
Tidak Baik	19	22,1	27	31,4	46	53,5	
Imbalan							
Baik	13	15,1	23	26,7	36	41,9	0,068
Kurang	28	32,6	22	25,6	50	58,1	

Dari tabel 3 dapat diketahui hasilnya adalah: Variabel sikap memiliki Sig (0,008) $< \alpha$ (0,05) dan Exp (B) 0,201, jadi ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (sikap) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Variabel motivasi memiliki Sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) dan Exp (B) 0,043, jadi ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Variabel ketanggapan memiliki Sig (0,446) $> \alpha$ (0,05) dan Exp (B) 1,627, jadi tidak ada pengaruh yang signifikan antara

variabel independen (ketanggapan) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Variabel imbalan memiliki Sig (0,045) $< \alpha$ (0,05) dan Exp (B) 0,043, jadi ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (imbalan) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Tabel 3. Uji Regresi Logistik Berganda

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95.0% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step	Sikap(1)	-1.605	.606	7.029	1	.008	.201	.061	.658
1 ^a	Motivasi(1)	-3.147	.718	19.216	1	.000	.043	.011	.176
	Ketanggapan(1)	.487	.639	.580	1	.446	1.627	.465	5.694
	Imbalan(1)	1.301	.648	4.031	1	.045	3.672	1.031	
	Constant	.773	.548	1.988	1	.159	2.166		

Berdasarkan table 4 diketahui bahwa *summary* (b) dapat dilihat nilai *Nagelkerke R Square* = 0,546. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap

dependen sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	73.769 ^a	.409	.546

PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Perawat :

Berdasarkan hasil uji logistik berganda variabel sikap memiliki Sig (0,008) < α (0,05), jadi ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (sikap) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suarni, dkk (2013) menunjukkan hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik Chi Square diperoleh bahwa motivasi ($p = 0.037 < \alpha 0,05$ untuk ruang bedah dan $p = 0.036 < \alpha 0,05$ untuk ruang interna), sikap ($p = 0.012 < \alpha 0,05$ untuk ruang bedah dan $p = 0.000 < \alpha 0,05$ untuk ruang interna), persepsi ($p = 0.022 < \alpha 0,05$ untuk ruang bedah dan $p = 0.035 < \alpha 0,05$ untuk ruang interna), kepuasan kerja ($p = 0.016 < \alpha 0,05$ untuk ruang bedah dan $p = 0.001 < \alpha 0,05$ untuk ruang interna) terhadap kinerja kelompok perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen (17).

Sikap merupakan reaksi atau respons seseorang yang masih tertutup terhadap sesuatu stimulus atau objek. Manifestasi

sikap tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. *Newcomb* salah seorang psikolog sosial menyatakan bahwa sikap itu merupakan kesiapan untuk bertindak, dan bukan merupakan pelaksana motif tertentu. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan 'predisposisi' tindakan atau perilaku. Sikap itu masih merupakan reaksi tertutup, bukan merupakan reaksi terbuka (18).

Pengertian lain sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara tertentu serta merupakan respon evaluatif terhadap pengalaman kognitif, reaksi afeksi, kehendak dan perilaku masa lalu. Sikap akan mempengaruhi proses berfikir, respon afeksi, kehendak dan perilaku berikutnya. Jadi sikap merupakan respon evaluatif didasarkan pada proses evaluasi diri, yang disimpulkan berupa penilaian positif atau negatif yang kemudian mengkristal sebagai reaksi terhadap obyek.

Menurut peneliti sikap merupakan salah satu faktor untuk menentukan reaksi

seseorang. Sama halnya dalam penelitian ini mayoritas sikap yang dimiliki oleh responden dalam kategori baik, sehingga respon dari perawat sendiri untuk meningkatkan kinerja sudah lumayan baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap yang ada pada perawat maka kinerja perawat juga semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

: Berdasarkan hasil uji logistik berganda variabel motivasi memiliki $\text{Sig} (0,000) < \alpha (0,05)$, jadi ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Illustri (2013), menunjukkan hasil nilai korelasi antara variabel dependen (kinerja perawat) dengan variabel independen persepsi (X1), sikap (X2), kepribadian (X3), pelatihan (X4), motivasi (X5) yaitu nilai $r = 0,866$ dengan nilai $F = 56,409$ dan $p = 0,000$ dimana $p < 0,01$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen (3).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus diberikan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya (19).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang

memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (3).

Menurut peneliti motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor aturan rumah sakit, aturan-aturan yang mengedepankan rasa hormat, kebersamaan, kejujuran, dan keakraban akan meningkatkan motivasi kerja cukup signifikan. Faktor Kondisi Mental Karyawan, jika seorang karyawan memiliki mental yang kuat dia akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung.

Pengaruh Ketanggapan terhadap Kinerja Perawat

: Berdasarkan hasil uji logistik berganda variabel ketanggapan memiliki $\text{Sig} (0,446) > \alpha (0,05)$, jadi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (ketanggapan) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Sama halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Siregar, HS (2012), menunjukkan hasil bahwa variabel sikap, motivasi, sumber daya, dan imbalan berpengaruh signifikan pada alpha 5% terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan program Jaminan Persalinan. Variabel motivasi adalah paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan program Jaminan Persalinan di Kota Padangsidimpuan (20).

Penilaian kinerja perawat merupakan mengevaluasi kinerja perawat sesuai dengan standar praktik profesional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek keperawatan. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Perawat manajer dapat

menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karier serta memberi penghargaan kepada perawat yang berkompeten (7).

Menurut peneliti ketanggapan merupakan salah satu sarana yang dapat membangun kinerja perawat menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya ketanggapan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan ketanggapan merupakan salah satu bentuk kegiatan perawat dalam melakukan penanganan kepada pasien, sehingga dengan ketanggapan yang dilakukan oleh perawat dapat dilihat kinerja yang dihasilkan perawat. Semakin baik fasilitas yang disediakan maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh seorang perawat.

Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Perawat:

Berdasarkan hasil uji logistik berganda variabel imbalan memiliki Sig (0,045) < α (0,05), jadi ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (imbalan) terhadap variabel dependen (kinerja perawat) di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh suarni, dkk (2013), menunjukkan hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik Chi Square diperoleh bahwa motivasi ($p = 0.037 < \alpha 0,05$ untuk ruang bedah dan $p = 0.036 < \alpha 0,05$ untuk ruang interna), sikap ($p = 0.012 < \alpha 0,05$ untuk ruang bedah dan $p = 0.000 < \alpha 0,05$ untuk ruang interna), persepsi ($p = 0.022 < \alpha 0,05$ untuk ruang bedah dan $p = 0.035 < \alpha 0,05$ untuk ruang interna), kepuasan kerja ($p = 0.016 < \alpha 0,05$ untuk ruang bedah dan $p = 0.001 < \alpha 0,05$ untuk ruang interna) terhadap kinerja kelompok perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen (17).

Imbalan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung

atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan imbalan jasa (3).

Terdapat dua kondisi yang harus dipenuhi jika menghendaki para karyawan merasa bahwa imbalan mereka terkait dengan kinerja. Pertama hubungan antara kinerja dan imbalan. Imbalan mestilah kelihatan dengan jelas pada anggota-anggota organisasi. Kedua tingkat kepercayaan yang memadai haruslah ada antara para pegawai dengan manajemen organisasi (21).

Setiap program imbalan harus mampu mendorong seseorang untuk bekerja, bahwa orang mau bekerja karena adanya empat faktor, yaitu orang mempunyai keinginan untuk hidup merupakan keinginan yang utama. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan tetap mampu untuk bertahan hidup. Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan kebutuhan berikutnya yang menyebabkan mengapa orang mau bekerja. Adanya keinginan untuk memiliki kekuasaan, dan adanya keinginan untuk mendapat pengakuan dari pihak lain (3).

Imbalan terbagi dua jenis yaitu intrinsik (*internal*) dan ekstrinsik (*eksternal*). Imbalan instrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk menyelesaikan suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Mereka juga menyatakan bahwa efek psikologis dan sosial yang lain dari imbalan juga merupakan gambaran dari jenis imbalan instrinsik (22).

Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Imbalan ekstrinsik/terukur ini pun dibagi lagi atas 2 (dua) jenis, yaitu imbalan langsung dan imbalan tidak langsung. Imbalan langsung meliputi gaji pokok dan gaji variabel,

sedangkan imbalan tidak langsung meliputi tunjangan pegawai dalam hal penelitian ini adalah badan.

Poin penting yang perlu dicatat mengenai imbalan-imbalan ekstrinsik adalah bahwa imbalan tersebut semua dihasilkan oleh sumber-sumber eksternal untuk seseorang, agar mendapatkan imbalan-imbalan moneter, tunjangan pelengkap, dan penghasilan tambahan, individu tersebut tergantung kepada kebijakan-kebijakan gaji dan imbalan dari organisasi sedangkan perolehan pujian dan promosi tergantung kepada persepsi dan pertimbangan individu oleh atasannya (3).

Menurut peneliti imbalan yang variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat dibanding pada kelompok perawat yang tidak diberi. Hal ini dikarenakan imbalan merupakan faktor yang selalu diharapkan oleh perawat, karena dengan imbalan yang sesuai maka akan memotivasi perawat dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan imbalan yang didapatkannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji logistik berganda variabel (faktor psikologis dan organisasi memiliki $\text{Sig} < \alpha$ (0,05), jadi ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak.

SARAN

Bagi perawat agar dapat meningkatkan kinerja mereka di rumah sakit, agar dapat memberikan pelayanan kepada pasien secara maksimal dan Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Abdul Aziz Syah Peureulak disarankan penelitian ini agar dapat menentukan kebijakan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nomor U-URI. tahun 2009 tentang Kesehatan. Lembaran Negara Republik Indones Nomor. 36AD;144:36.
2. Pohan Imbalo S. Jaminan Mutu Layanan Kesehatan. Jakarta Penerbit Buku Kedokt EGC. 2012;
3. Illustri S, Kes M. Faktor-Faktor Psikologis Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Irna Utama Rsup Dr. Mohammad Hoesin Palembang Tahun 2013. J Kesehat Bina Husada Vol. 2013;10(4).
4. Agustina W. Hubungan Antara Mutu Pelayanan Puskesmas Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Kokap Ii Segajih Hargotirto Kokap Kulon Progo Yogyakarta. Universitas' Aisyiyah Yogyakarta; 2009.
5. Simamora NRH, Kep M. Buku ajar pendidikan dalam keperawatan. In EGC; 2009.
6. Sumijatun. Konsep Dasar Menuju Keperawatan Profesional. Jakarta: Trans Info Media; 2010.
7. Nursalam N. Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional. Jakarta Salemba Med. 2015;
8. M Ratnasari. Penerapan Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK) Klinik Bagi Perawat dan Bidan Pada Sistem Remunerasi. J Keperawatan Univ Indones. 2010;
9. Aditama TY. Manajemen administrasi rumah sakit. Penerbit Universitas Indonesia; 2009.
10. Indonesia R. Undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta Republik Indones. 2009;
11. Firmansyah M. Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Untuk Membantu Promosi Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Sigli Tahun 2009. 2009.
12. Depkes. Kinerja Pelayanan Kesehatan. 2010;
13. Hafizurrachman LT, Adang B. Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat dalam Menjalankan Kebijakan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah. J Indon Med Assoc. 2011;61(10):387-93.

14. Sarworini F. Hubungan Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Faculty Of Social and Political Science; 2007.
15. Muhammad I. Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Kesehatan. Bandung: Cipta pustaka Media Printis. 2016;
16. Notoatmodjo S. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: rineka cipta; 2010.
17. Suarni dkk. Hubungan Faktor Psikologis dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. 2013;
18. Notoatmodjo S. Promosi kesehatan dan ilmu perilaku. Jakarta: Rineka Cipta. 2007;20.
19. Anoraga P. Psikologi kerja. PT Rineka Cipta; 2009.
20. Siregar HS. Pengaruh Faktor Psikologis dan Organisasi terhadap Kinerja Bidan dalam Pelaksanaan Program Jaminan Persalinan di Kota Padangsidempuan. 2012.
21. Kadarisman M. Manajemen kompensasi. Universitas Terbuka; 2011;
22. Suprihanto J. Manajemen. UGM PRESS; 2016.