

**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap
Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018**

Emma Oktaviani¹, Ali Napih Nasution², Tan Suyono³, Ermi Girsang⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran,
Universitas Prima Indonesia, Medan

e-mail : Emmaoktaviani0@gmail.com, alinapihnasution@unprimdn.ac.id,
tansuyono@unprimdn.ac.id, ermigirsang@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 38 tahun 2014 tentang keperawatan, Pelayanan tenaga keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditunjukkan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.

Tujuan Penelitian, untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2018. Penelitian dilakukan pada bulan Januari tahun 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap yang bekerja dengan masa kerja 3-5 tahun di Rumah Sakit Royal Prima berjumlah 58 orang.

Ada pengaruh pelatihan, motivasi, Insentif, dan lingkungan kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap. Hasil analisa multivariate didapatkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi Insentif, dan Lingkungan kerja merupakan variabel dominan yang berhubungan dengan kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan .

Diharapkan rumah sakit untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2018 agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

Kata Kunci : *Kinerja, Perawat, Rawat Inap*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Hal ini merupakan upaya yang harus dilaksanakan oleh seluruh komponen bangsa Indonesia, agar pembangunan kesehatan dapat menjadi investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis [1].

Menurut Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat [2].

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 38 tahun 2014 tentang Keperawatan, Pelayanan tenaga keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan

kiat keperawatan ditunjukkan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit [3].

Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral [4].

Seiring dengan pertambahan jumlah penduduk setiap tahun terjadi peningkatan kebutuhan akan tenaga kesehatan salah satunya tenaga keperawatan. Perawat adalah profesi/tenaga kesehatan yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak di antara tenaga kesehatan lainnya [5].

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suprihati tahun 2014 tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen didapatkan hasil dan uji F menunjukkan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.660 atau 66 % yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 66 % sedangkan sisanya (34 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lainnya [6].

Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama

dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Namun tak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Untuk itu perlu kiranya rumah sakit memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat [7].

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dirumah Sakit Royal Prima didapat kan bahwa rumah sakit mempunyai jumlah pegawai rawat inap yang memiliki kriteria dengan masa kerja 3-5 tahun adalah sebanyak 58 orang perawat.

Berdasarkan data tersebut di atas nampak bahwa total jumlah perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan sebesar 58 orang yang ditempatkan pada dirawat inap dengan masa kerja 3-5 tahun. Namun fenomena yang terjadi bahwa kinerja perawat masih rendah. Faktor yang menyebabkan kinerja perawat rendah karena, pelatihan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja perawat belum sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dari fenomena tersebut di atas, maka perlunya diperhatikan mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2018.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian di atas, maka peneliti ingin meninjau lebih jauh "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah bersifat analitik, dengan desain penelitian *Cross Sectional*, dimana faktor independen dan dependen diteliti secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1. Analisa Univariat

Analisa Univariat dilakukan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja, dan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2018 .

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap “Analisis

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019.

4.1.1.1. Distribusi Frekuensi berdasarkan pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja, dan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Adapun distribusi frekuensi pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja, dan Kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1. Frekuensi berdasarkan pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja, dan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2018 . dengan n = 58 orang

No	Variabel	Jumlah	Persentase %
1	Pelatihan		
	Ada	56	96,6
	Tidak Ada	2	3,4
	Total	58	100
2	Motivasi		
	Diberikan	39	67,2
	Tidak Diberikan	19	32,8
	Total	58	100
3	Insentif		
	Diberikan	22	37,9
	Tidak diberikan	36	62,1
	Total	58	100
4	Lingkungan Kerja		
	Nyaman	56	96,6
	Tidak Nyaman	2	3,4
	Total	58	100
5	Kinerja Perawat		
	Sangat Bagus	10	17,2
	Bagus	48	82,2
	Total	58	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat Pelatihan yang mayoritas nya mendapatkan pelatihan sebanyak 56 orang (96,6%). Berdasarkan motivasi diberikan morivasi sebanyak 39 orang (67,2%) dan minoritas tidak

diberikan motivasi sebanyak 19 orang (32,8%). Berdasarkan Insentif Mayoritas Tidak diberikan insentif sesuai UMR sebanyak 36 orang (62,2%) dan minoritas diberikan insentif sesuai dengan UMR sebanyak 22 orang (37,9%).

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap
Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Berdasarkan lingkungan kerja mayoritas merasa nyaman sebanyak 56 orang (96,6%) dan minoritas merasa tidak nyaman sebanyak 2 orang (3,4%). Berdasarkan kinerja perawat mayoritas perawat mempunyai kinerja bagus sebanyak 48 orang (82,2%) dan minoritas perawat mempunyai kinerja sangat bagus sebanyak 10 orang (17,2%).

4.1.2. Analisa Bivariat

Analisa Bivariat adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan variabel independen

dengan variabel dependen dengan menggunakan statistik *chi-square*.

4.1.2.1. Analisis Pengaruh pelatihan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Adapun Analisis Pengaruh pelatihan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Analisis Pengaruh pelatihan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2019

Pelatihan	Kinerja Perawat						df	X ² hitung
	Sangat Bagus		Bagus		Total			
	N	%	n	%	n	%		
Ada	10	(17,9)	46	(82,1)	56	(100)	1	0,432
Tidak Ada	0	(0)	2	(100)	2	(100)		

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa pelatihan dilakukan sebanyak 56 orang (100%) dimana mayoritas kinerja perawat bagus sebanyak 46 orang (82,1%), minoritas sangat bagus sebanyak 10 orang (17,9%). Pelatihan tidak ada dilakukan sebanyak 2 orang (100%) semua kinerja perawat bagus sebanyak 2 orang (100%).

Secara statistik menunjukkan bahwa nilai nilai 0,432 df = 1 dengan nilai signifikansi 0,05 dimana X² hitung

> X² tabel berarti Ha diterima dan Ho ditolak, artinya ada pengaruh pelatihan dengan kinerja perawat.

4.1.2.2. Analisis Pengaruh motivasi dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Adapun Analisis Pengaruh motivasi dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Analisis Pengaruh motivasi dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Motivasi	Kinerja Perawat						df	X ² hitung
	Sangat Bagus		Bagus		Total			
	N	%	n	%	n	%		
Diberikan	4	(10,3)	35	(89,7)	39	(100)	1	0,432
Tidak Diberikan	6	(31,6)	13	(68,4)	19	(100)		

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap
Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa motivasi ada diberikan sebanyak 39 orang (100%) dimana mayoritas kinerja perawat bagus sebanyak 35 orang (89,7%), minoritas kinerja perawat sangat bagus sebanyak 4 orang (10,3%). Berdasarkan motivasi tidak ada diberikan sebanyak 19 orang (100%) dimana mayoritas kinerja perawat bagus sebanyak 13

orang (68,4%), minoritas kinerja perawat sangat bagus sebanyak 6 orang (31,6%).

Secara statistik menunjukkan bahwa nilai nilai 4,071 df = 1 dengan nilai signifikansi 0,05 dimana X^2 hitung > X^2 tabel berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh motivasi dengan kinerja perawat.

4.1.2.3. Analisis Pengaruh dengan Insentif Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Adapun Analisis Pengaruh insentif dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Analisis Pengaruh insentif dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Insentif	Kinerja Perawat						df	X^2 hitung
	Sangat Bagus		Bagus		Total			
	N	%	n	%	n	%		
Diberikan	10	(45,5)	12	(54,5)	22	(100)	1	19,773
Tidak Diberikan	0	(0)	36	(100)	0	(100)		

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa insentif ada diberikan sebanyak 22 orang (100%), dimana mayoritas kinerja perawat bagus sebanyak 12 orang (54,4%), minoritas kinerja perawat sangat bagus sebanyak 10 orang (45,5%). Berdasarkan insentif tidak ada diberikan sebanyak 36 orang (100%) dimana mayoritas kinerja perawat bagus sebanyak 36 orang (100%).

Secara statistik menunjukkan bahwa nilai nilai 19,773 df = 1 dengan nilai signifikansi 0,05 dimana X^2 hitung > X^2 tabel berarti H_a diterima dan

H_o ditolak, artinya ada pengaruh insentif dengan kinerja perawat.

4.1.2.4. Analisis Pengaruh dengan Lingkungan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Adapun Analisis Pengaruh lingkungan kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Analisis Pengaruh lingkungan kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Lingkungan Kerja	Kinerja Perawat			df	X^2
	Sangat Bagus	Bagus	Total		

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap
Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

	Bagus						hitung
	N	%	n	%	n	%	
Nyaman	10	(17,9)	46	(82,1)	56	(100)	1
Tidak Nyaman	0	(0)	2	(100)	2	(100)	0,432

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa yang menyatakan lingkungan kerja nyaman sebanyak 56 orang (100%), mayoritas kinerja perawat bagus sebanyak 46 orang (82,1%), minoritas kinerja perawat sangat bagus sebanyak 10 orang (17,9%) dan yang menyatakan lingkungan kerja tidak nyaman sebanyak 2 orang, mayoritas kinerja perawat bagus sebanyak 2 orang (100%).

Secara statistik menunjukkan bahwa nilai χ^2 hitung = 0,432 df = 1 dengan nilai signifikansi 0,05 dimana χ^2 hitung > χ^2 tabel berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja perawat.

4.1.3. Analisa Multivariat

Analisa multivariat untuk mengetahui hubungan secara

simultan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan uji regresi logistic ganda dengan maksud untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berhubungan dengan variabel dependen. Adapun tahapan yang dilakukan dalam analisa multivariate adalah sebagai berikut:

4.1.3.1. Seleksi variabel kandidat multivariat dengan analisis bivariate

Hasil uji bivariate antara masing-masing variabel independen (pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja) diperoleh hasil bahwa variabel yang memiliki nilai $p > 0,25$ adalah pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja. Rangkuman hasil analisis bivariate dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil seleksi analisis bivariate variabel-variabel kandidat multivariate dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Variabel	Nilai P	Keterangan
Pelatihan	0,999	Dikeluarkan dari uji multivariat
Motivasi	0,053	Dikeluarkan dari uji multivariat
Insentif	0,997	Dikeluarkan dari uji multivariat
Lingkungan Kerja	0,999	Dikeluarkan dari uji multivariat

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pelatihan, motivasi, insentif, lingkungan kerja nilai $p > 0.25$, dengan demikian variabel-variabel tersebut tidak dapat dimasukkan kedalam analisa multivariat.

4.1.3.2. Uji Logistik Ganda

Analisis tahap akhir uji regresi logistik ganda antara variabel kandidat dengan kinerja perawat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Regresi logistik ganda akhir antara variabel pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja dan kinerja perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018

Variabel	B	Nilai P	OR
Pelatihan	3,512	0,999	19,677
Motivasi	0,248	0,053	1,396
Insentif	1,346	0,997	21,021
Lingkungan kerja	3,512	0,999	19,667

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui dari keseluruhan proses analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari 6 variabel bebas yang diduga berhubungan dengan persediaan obat Di Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019 ternyata ada 5 variabel secara signifikan yaitu pelatihan dengan nilai p 0,999, Motivasi dengan nilai p 0,053, Insentif dengan nilai p 0,997, Lingkungan kerja dengan nilai p 0,999 .

Pada model diatas dilihat bahwa nilai OR terbesar adalah pada variable Insentif. Hal ini menunjukkan bahwa pendistribusian merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018. Dapat dijelaskan bahwa Insentif yang menyatakan kinerja perawat positif berpeluang 21,021 kali lebih besar untuk kinerja yang baik dibanding insentif yang menyatakan kinerja yang tidak bagus.

PEMBAHASAN

5.1. Analisis Pengaruh pelatihan dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Secara statistik menunjukkan bahwa nilai nilai 0,432 df = 1 dengan nilai signifikansi 0,05 dimana X^2 hitung > X^2 tabel berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh

pelatihan dengan kinerja perawat. Menurut asumsi peneliti menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dimana pelatihan sangat mendukung dalam dalam peningkatan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Hasibuan (2017) tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan kerja tim terhadap kinerja tenaga medis di rumah sakit budi kemuliaan batam dimana didapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dimana diperoleh angka t hitung pelatihan 2.976> dari t tabel 1,994 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,04 tersebut < 0,05 artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Hal ini sesuai dengan penelitian Aulia (2014) tentang Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kabupaten Siak, berdasarkan data hasil penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja perawat diperoleh dengan hasil uji t hitung = 1,881, nilai ini lebih besar dari nilai t tabel= 1,668 (DF= 67; 0,05).Oleh karena nilai signifikan pendidikan dan pelatihan = 0,065 > 0,05 dan karena t hitung= 1.881 > t tabel,=

1,668, ini berarti hipotesis nol ditolak, artinya variabel pendidikan dan latihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari unsur pendidikan dan pelatihan responden menilai responden tidak pernah mengikuti pelatihan, workshop, seminar keperawatan dan mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga hal ini tidak membantu perbaikan kinerja perawat dalam bekerja [9].

Hal ini sesuai dengan penelitian Yuliningsih (2017) tentang Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Perawat terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang, dimana hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat serta kepuasan kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat [10].

5.2. Analisis Pengaruh motivasi dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Secara statistik

menunjukkan bahwa nilai nilai 4,071 $df = 1$ dengan nilai signifikansi 0,05 dimana X^2 hitung $> X^2$ tabel berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh motivasi dengan kinerja perawat. Menurut asumsi peneliti menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dimana motivasi sangat mendukung dalam dalam peningkatan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Mandagi (2015) tentang analisis faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon dimana didapatkan hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara motivasi (OR 6,98, $p=0,004$ dengan kinerja perawat [11]

Hal ini sesuai dengan penelitian Andriansyah (2017) tentang Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, didapatkan hasil dalam penelitian ini adalah Motivasi memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan [12].

Hal ini sesuai dengan penelitian Sitanggung (2016) tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pencegahan Kejadian Luka Dekubitus Di Ruang Rawat Khusus Rsup Prof.Dr.R. D. Kandou Manado dengan hasil analisis uji Chi-Square didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat[13].

Hal ini sesuai dengan penelitian Finarti (2016) tentang

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat didapatkan hasil menjelaskan nilai signifikansi hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yakni 0,000 yang berarti motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat[14]

5.3. Analisis Pengaruh Insentif dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Secara statistik menunjukkan bahwa nilai $19,773 \text{ df} = 1$ dengan nilai signifikansi 0,05 dimana X^2 hitung $> X^2$ tabel berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh insentif dengan kinerja perawat. Menurut asumsi peneliti didapatkan bahwa ada hubungan pemberian insentif dengan peningkatan kinerja perawat. Dimana insentif sangat mendukung dalam peningkatan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Buheli (2012) tentang Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan Di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango, didapatkan hasil bahwa Perawat memiliki pendapatan/gaji yang cukup sebanyak 51,0% dengan nilai $p \text{ value} = 0,004$ yang berarti ada pengaruh pendapatan/gaji terhadap kinerja perawat di RSUD Toto [15].

5.4. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Umum Sakit Royal Prima Medan

Secara statistik menunjukkan bahwa nilai nilai 0,432 $\text{df} = 1$ dengan nilai

signifikansi 0,05 dimana X^2 hitung $> X^2$ tabel berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Menurut asumsi peneliti didapatkan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Dimana lingkungan kerja sangat mendukung dalam peningkatan kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rahman (2015) tentang Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru, didapatkan hasil Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,375 dan signifikan dan berhubungan positif, dengan demikian lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja perawat yang diwujudkan dari suatu sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka terhadap lingkungan yang ada [16]

Hal ini sesuai dengan penelitian Insan (2017) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang), dengan Hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat dari nilai t untuk Lingkungan kerja adalah 2,875 dengan hasil signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ [17]

Hal ini sesuai dengan penelitian Ihsan (2018) tentang Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember, didapatkan hasil Lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,244) dan signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4,183) > t tabel (1,6683) yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember[18]

5.5. Hasil Analisis Multivariat

Untuk mendapatkan faktor dominan yang berhubungan Kinerja Perawat maka analisa dilanjutkan ke analisa multivariate dengan menggunakan uji regresi logistik ganda. Berdasarkan hasil keseluruhan proses analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari 4 variabel bebas yang diduga berhubungan dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan ternyata ada 4 variabel secara signifikan yaitu pelatihan dengan nilai p 0,999, Motivasi dengan nilai p 0,053, Insentif dengan nilai p 0,997, Lingkungan kerja dengan nilai p 0,999 .

Pada model diatas dilihat bahwa nilai OR terbesar adalah pada variable Insentif. Hal ini menunjukkan bahwa insentif merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Dapat dijelaskan bahwa Insentif yang menyatakan kinerja perawat positif berpeluang 21,021 kali lebih besar untuk kinerja yang baik dibanding insentif yang menyatakan kinerja yang tidak bagus.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

6. Ada pengaruh pelatihan dengan

Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

7. Ada pengaruh Motivasi dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
8. Ada pengaruh Insentif dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
9. Ada pengaruh Lingkungan kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
10. Hasil analisa multivariate didapatkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi Insentif, dan Lingkungan kerja merupakan variabel dominan yang berhubungan dengan kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan .

Saran

Saran peneliti dari penelitian yang telah dilakukan tentang "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan" adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak rumah sakit

Seperti yang telah dijelaskan bahwa pelatihan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja perawat Di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan, dalam hal ini diharapkan pihak rumah sakit harus tetap memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kinerja perawat rawat inap agar terciptanya pelayanan yang bermutu dan berkualitas tinggi di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan adalah:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan tesis ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan saran dari beberapa pihak. Atas bimbingan dan saran yang peneliti terima dalam menyelesaikan tesis ini, maka dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Dr. I, Nyoman E.L, M.Kes, AIFM, selaku Ketua Perguruan Tinggi Prima Indonesia yang telah menyediakan sarana dan prasarana bagi peneliti selama mengikuti perkuliahan di Universitas Prima Indonesia.
2. Dr Chrismis Novalinda Ginting, SSiT, M.Kes, AIFO, selaku Rektor Universitas Prima Indonesia, yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan.
3. dr.Linda Chiuman. M.K.M, AIFO-K selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Prima Indonesia yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama mengikuti perkuliahan.
4. Dr. Ermi Girsang, SKM.,M.Kes, selaku Ketua Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia

Medan sekaligus dosen pembimbing I dan penguji I yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.

5. dr.Ali Napiah Nasution , M.K.T, selaku pembimbing II dan penguji II yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan juga motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Dr. dr. Tan Suyono ,MARS, selaku penguji III yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan juga motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
7. dr.Sri Lestari Ramadani Nasution, MKM selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh staf pengajar Fakultas Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia Medan yang telah memberikan bimbingan dan dorongan serta memberikan peneliti dengan ilmu pengetahuan.
9. Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
10. Seluruh Keluarga Besar saya, yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada saya.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan tesis ini dan semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Kementrian Kesehatan RI. 2015. *Rencana Strategi pelayanan Kesehatan 2015-2019*. Kementrian Kesehatan RI .Jakarta .
- [2]Herlambang S, dan Murwani A, 2017. *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan Dan Rumah Sakit. Cetakan ke 2*. Gosyen Publishing : Yogyakarta.
- [3]Kementrian Kesehatan. 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Jakarta.
- [4]Makta O. L. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar Tahun 2013 .*Jurnal*.. 1-15.
- [5]Depkes. Infodaktin, 2017. Situasi Tenaga Keperawatan DiIndonesia. Jakarta.
- [6]Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*. 12 (1) : 93-112.
- [7]Mulyono, 2013. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat Iii 16.06.01 Ambon. *Jurnal.Unhas*. Makasar.
- [8]Hasibuan R, 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Unrica*. 6 (2) : 323-340.
- [9]Aulia R. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kabupaten Siak. *Tesis*.
- [10]Yuliningsih, 2017 tentang Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Perawat terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- [11]Mandagi, M, F. Umboh, L, M, Rattu, M, A. 2015. Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. *Jurnal Biomedik*. 3 (3) : 884-894.
- [12]Andriansyah FI, 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*.
- [13]Sitanggang. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pencegahan Kejadian Luka Dekubitus Di Ruang Rawat Khusus RSUP Prof.Dr.R. D. Kandou Manado .*Tesis*.Universitas Sam Ratulangi Manado.
- [14]Finarti R D, Bacri A A, dan Arifin S, 2016 tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Bekala Kesehatan*. 1 (2) : 115-120.

- [15]Buheli. 2012. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan Di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. *Ejurnal.ugm.ac.id.5* (1) :1-6.
- [16]Rahman, W, A. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jom Fekom. 2* (4) : 1-13.
- [17]Insan DP, Yuniawan A, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Jurnal Of Managemnt. 5* (1) : 1-13.
- [18]Ihsan N, Anwar, dan Rozi FA, 2018 tentang Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. *Jurnal Manajement Dan Bisnis Indonesia. 4*(2) : 161-173.