

ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RSUD BA'A

Dewi Sri Handayani¹, Mariana D.C. Lerik², Andrias Umbu Roga³, Muntasir⁴, Yermia D. Manafe⁵
^{1,2,3,4,5}Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana Kupang
Email: ¹dewisrihandayani367@gmail.com

ABSTRAK

Rumah Sakit Umum Daerah Ba'a adalah satu-satunya Rumah Sakit yang terletak di pusat Kabupaten Rote Ndao pulau terselatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Rumah Sakit Umum Daerah Ba'a yaitu rumah sakit yang memberikan pelayanan dokter spesialis (empat spesialis dasar), dokter umum, dokter gigi dan keperawatan. Rumah sakit transisi karena sesuai dengan rencana strategi Kabupaten Rote Ndao akan ditingkatkan menjadi rumah sakit kelas C. Rumah sakit kelas D juga dapat menampung pasien rujukan dari puskesmas. Jumlah tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit umum daerah Ba'a berdasarkan data kepegawaian tahun 2020 sebanyak 172 orang dan jumlah perawat sebanyak 95 orang dengan latar belakang pendidikan D3-S2 keperawatan yang tersebar di rawat inap (dewasa, anak, bayi, HCU dan isolasi), rawat jalan, IGD, kamar operasi maupun manajemen. Tujuan dari riset ini adalah untuk mengetahui besarnya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang perawat dari sisi pendidikan, masa kerja, pelatihan, umur, sistem penghargaan dan motivasi. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Ba'a. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 76 orang perawat. Maka hasil yang diperoleh saat penelitian, adalah: 1). Pendidikan seorang perawat juga mempengaruhi akan produktivitas peningkatan kinerja; 2). Perawat yang memperoleh pelatihan untuk peningkatan kinerja yaitu pelatihan wajib, dasar keperawatan, manajemen keperawatan, kompetensi khusus, akreditasi rumah sakit; 3). Usia yang matang dalam berfikir dan bekerja atau usia produktif sehingga tingkat kinerja lebih tercapai; 4). Adanya penghargaan terhadap kinerja perawat; 5). Adanya Motivasi dan kinerja.

Kata kunci: Faktor, Kinerja, Perawat

ABSTRACT

Ba'a Regional General Hospital is the only hospital located in the center of Rote Ndao Regency, the southern island of the Unitary State of the Republic of Indonesia. The Ba'a Regional General Hospital is a hospital that provides services for specialist doctors (four basic specialists), general practitioners, dentists and nursing. A transitional hospital because in accordance with the strategic plan of Rote Ndao Regency, it will be upgraded to a class C hospital. Class D hospitals can also accommodate referral patients from puskesmas. The number of health workers working at the Ba'a general hospital based on 2020 staffing data is 172 people and the number of nurses is 95 people with a D3-S2 nursing education background spread across inpatients (adults, children, infants, HCU and isolation).), outpatient, inpatient, operating room and management. The purpose of this research was to determine the magnitude of the factors that influence the performance of a nurse in terms of education, years of service, training, age, reward system and motivation. The design of this research is quantitative research. The research was carried out at the Ba'a Regional General Hospital. The total population in this study were 76 nurses. So the results obtained during the research, are: 1). The education of a nurse will also affect the productivity of performance improvement; 2). Nurses who receive training for performance improvement, namely mandatory training, basic nursing, nursing management, special competencies, hospital accreditation; 3). Mature age in thinking and working or productive age so that the level of performance is more achieved; 4). There is an appreciation for the performance of nurses; 5). There is motivation and performance

Keywords: Factor, Performance, Nurse.

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan perlu mendapatkan dukungan yang efektif, efisien dan akuntabel diwujudkan melalui peningkatan kinerja dari anggota organisasi tersebut. Anggota organisasi terdiri dari

Direktur Rumah Sakit, pelayanan medis dan keperawatan (Karyo, 2016).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak dapat lepas dari pelayanan keperawatan karena pelayanan keperawatan (Putri et al., 2014). Perawat merupakan "The Caring

Profession” yang memiliki peran penting meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit, sebab pelayanan keperawatan diberikan selama dua puluh empat bagi pasien secara berkesinambungan.

Aspek mutu, kompetensi dan kapasitas seseorang dapat menjadi tolak ukur penilaian kinerja individu. Kinerja dapat tercapai apabila rumah sakit telah menanamkan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perawat dengan baik untuk memajukan yang optimal (Amin et al., 2020). Perawat yang memiliki kinerja baik secara profesional sehingga dapat meningkatkan mutu layanan rumah sakit. Keadaan ini dapat serta keterampilan yang berkualitas bagi seorang perawat.

Berdasarkan penelitian (Efliani & Mustofa, 2014) didapatkan temuan bahwa motivasi rendah motivasi rendah dibandingkan dengan motivasi tinggi (64,7%), tingkat pendidikan menengah (52,4%), imbalan kurang (62,5%), kepemimpinan kepala ruangan baik (63,9%). Menurut (Hania et al., 2020), kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi 93,3%, kemampuan 93,9%, kepemimpinan 92,1%, sikap 86,1%, pengetahuan 97%, imbalan 54,5% dan beban kerja 37%.

Penelitian yang sama oleh (Haryani, 2012) menampilkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi 59%, motivasi 51,5%, kepemimpinan 50%. Penelitian lain yang berkembang oleh (Handayani et al., 2018) menyebutkan faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah komitmen organisasi sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melainkan memberikan pengaruh positif kepada organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah Ba’a adalah satu-satunya Rumah Sakit yang terletak di pusat Kabupaten Rote Ndao pulau terselatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Rumah Sakit Umum Daerah Ba’a yaitu rumah sakit yang memberikan pelayanan dokter spesialis (empat spesialis dasar), dokter umum, dokter gigi dan keperawatan. Rumah sakit transisi karena sesuai dengan rencana strategi Kabupaten Rote Ndao akan ditingkatkan menjadi rumah sakit kelas C. Rumah sakit kelas D juga dapat menampung pasien rujukan dari puskesmas. Jumlah tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit umum daerah Ba’a berdasarkan data kepegawaian

tahun 2020 sebanyak 172 orang dan jumlah perawat sebanyak 95 orang dengan latar belakang pendidikan D3-S2 keperawatan yang tersebar di rawat inap (dewasa, anak, bayi, HCU dan isolasi), rawat jalan, IGD, kamar operasi maupun manajemen.

Hasil wawancara dengan Kepala Departemen Keperawatan dan Sumber Daya Manusia rumah sakit umum daerah Ba’a tentang penilaian kinerja perawat mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil meliputi sasaran kerja pegawai (SKP). Perilaku Kerja dan Nilai Prestasi Kerja. Penilaian kinerja perawat masih terbatas pada penilaian berdasarkan SKP yang dibuat setiap awal tahun oleh perawat.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada Tanggal 20 Oktober 2021 dengan 20 perawat di ruang rawat inap, rawat jalan dan Inap Gawat Darurat ditemukan bahwa penilaian kinerja perawat dibuat berdasarkan SKP yang dibuat langsung oleh perawat dan diserahkan ke bagian kepegawaian. Monitoring dan evaluasi kinerja perawat jarang dilakukan oleh departemen keperawatan. Survei kepuasan pasien pernah dibuat sebagai salah satu indikator penilaian kinerja perawat namun tidak ada evaluasi dan tindak lanjut dari departemen keperawatan maupun mutu rumah sakit.

Teori Gibson dikenal dengan teori kinerja menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologi (Rebanti et al., 2017). ketiga variabel ini memiliki sub variabel yang saling terkait sehingga dapat menggambarkan kinerja individu.

Variabel Individu yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan keterampilan, latar belakang dan demografi. Variabel psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel lain yang ikut memengaruhi kinerja adalah organisasi dengan sub variabel adalah sumber daya, kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur dan desain pekerjaan (Abdullah & Nurlinda, 2021).

Berdasarkan latar belakang, dan fenomena yang ada maka penulis tertarik melakukan riset dengan judul “analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Ba’a Kabupaten Rote Ndao”. Riset ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang memengaruhi

kinerja perawat dari pendidikan, masa kerja, pelatihan, umur sistem penghargaan dan motivasi di Rumah Sakit Umum Daerah Ba'a Kabupaten Rote Ndao.

2. METODE

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (Purwono dkk., 2019). Pada penelitian ini terdapat variabel dependen dan independen akan dinilai secara simultan (Prajitno, 2013).

Subjek penelitian yang dianalisis dalam penelitian ini adalah faktor yang memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ba'a Kabupaten Rote Ndao. Penelitian ini dilakukan tanpa adanya intervensi dan tindak lanjut.

Pengambilan sampel untuk mengetahui kinerja perawat RSUD Ba'a diperoleh dari ruangan rawat jalan, rawat inap dan IGD secara acak sebanyak 76 orang perawat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif maka setelah peneliti menyebarkan angket kepada responden, kemudian penelitian memulai menghitung statistik dengan menggunakan program SPSS versi 22. Tahap pertama yang dilakukan adalah untuk mencari pola hubungan antara satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja perawat (Y) dengan 6 variabel bebas (independen) yaitu variabel Pendidikan (X₁), pelatihan (X₂), masa kerja (X₃), umur (X₄), penghargaan (X₅) dan motivasi kerja (X₆). Berikut ini hasil uji analisis regresi linier berganda dari variabel Pendidikan (X₁), pelatihan (X₂), masa kerja (X₃), umur (X₄), penghargaan (X₅) dan motivasi kerja (X₆) dengan kinerja perawat (Y). Pada tabel 1 di bawah ini adalah hasil analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	136.032	11.930			11.403	.000
X1	1.904	1.209	.202		1.575	.120
X2	2.703	2.903	.122		.931	.355
X3	2.115	1.936	.134		1.093	.278
X4	-1.366	2.380	-.069		-.574	.568
X5	-.403	.303	-.155		-1.330	.188
X6	.007	.042	.019		.163	.871

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 di atas persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6$$

$$y = 136,032 + 1,904 X_1 + 2,703 X_2 + 2,115 X_3 + -1,366 X_4 + -0,403 X_5 + 0,007 X_6$$

Dari hasil hitung sesuai dengan tabel 1 di atas maka dapat dikatakan bahwa:

- Nilai konstan bernilai positif sebesar 136,032. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Pendidikan (X₁), pelatihan (X₂), masa kerja (X₃), umur (X₄), penghargaan (X₅) dan motivasi kerja (X₆) jika dianggap tetap (0), maka kinerja perawat (Y) sebesar 3,008.
- Pendidikan (X₁) bernilai positif sebesar 1,904. Hal ini berarti jika variabel Pendidikan (X₁) ditingkatkan Pendidikan

(X₁) dianggap konstan, maka akan meningkatkan Pendidikan (X₁) sebesar 1,904.

- Pelatihan (X₂) bernilai positif sebesar 2,703. Hal ini berarti jika variabel pelatihan (X₂) ditingkatkan satu-satuan dengan catatan variabel pelatihan (X₂) dianggap konstan, maka akan meningkatkan pelatihan (X₂) sebesar 0,206.
- Masa kerja (X₃) bernilai positif sebesar 2,115. Hal ini berarti jika variabel masa kerja (X₃) ditingkatkan satu-satuan dengan catatan variabel masa kerja (X₃) dianggap konstan, maka akan meningkatkan tingkat masa kerja (X₃) sebesar 2,115.
- Umur (X₄) bernilai negatif sebesar -1,366. Hal ini berarti jika variabel variabel umur (X₄) ditingkatkan satu-satuan dengan

- catatan variabel variabel umur (X_4) dianggap tidak konstan, maka akan meningkatkan tingkat variabel umur (X_4) sebesar -1,366.
- Penghargaan (X_5) bernilai negatif sebesar -0,403. Hal ini berarti jika variabel penghargaan (X_5) ditingkatkan satu-satuan dengan catatan variabel penghargaan (X_5) dianggap tidak konstan, maka akan meningkatkan tingkat penghargaan (X_5) sebesar -0,403,
 - Motivasi kerja (X_6) bernilai positif sebesar 0,007. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja (X_6) ditingkatkan satu-satuan dengan catatan variabel motivasi kerja (X_6) dianggap konstan, maka akan meningkatkan motivasi kerja (X_6) sebesar 0,007.

Uji t atau Parsial

Tujuan uji t atau parsial ini adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan atau independen terhadap variabel tak bebas atau dependen. Guna untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel maka dasar pengambilan keputusan dari uji t atau parsial ini yakni sebagai berikut:

- Dinyatakan dengan melihat nilai sig. dan membandingkan dengan taraf kesalahan (5% atau 0,05) yang dipakai yakni jika sig. < 0,05).
- Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.

Untuk membaca t_{tabel} yaitu :

$$t \propto / 2 ; df (n - 2) = t 0,05 / 2 ; df (76 - 2) \\ = t 0,025 ; df (89)$$

Berikut ini hasil uji t atau parsial dari analisis regresi linier berganda yakni variabel variabel Pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), masa kerja (X_3), umur (X_4), penghargaan (X_5) dan motivasi kerja (X_6) dan kinerja perawat (Y). Pada kolom t dan sig. dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Pendidikan (X_1) yaitu 1,575 < 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000 ≤ 0,05 uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_1 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_1 = 0$, sehingga, secara parsial variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rote Ndao.
- Variabel pelatihan (X_2) yaitu 0,931 < 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000 ≤ 0,05 maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak

- $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
- Variabel masa kerja (X_3) yaitu 1,093 < 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000 ≤ 0,05 uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel masa kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
 - Variabel X_4 , umur (X_4) yaitu -0,574 < 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000 ≤ 0,05. Uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel umur (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
 - Variabel penghargaan (X_5) yaitu -1,330 < 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000 ≤ 0,05 uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel penghargaan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
 - Variabel motivasi kerja (X_6) yaitu 0,163 < 1,991 dengan tingkat signifikansi 0,000 ≤ 0,05 uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel motivasi kerja (X_6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Uji F atau Simultan

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen yakni Pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), masa kerja (X_3), umur (X_4), penghargaan (X_5) dan motivasi kerja (X_6) terhadap variabel dependen yakni kinerja perawat (Y). Untuk melihat pengaruh signifikan yang terjadi, dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan (sig < 0,05), dan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak. Untuk F_{tabel} yaitu dengan menentukan df_1 atau k, df_2 atau n-k-1 sehingga $F \propto ; (df_1, df_2) = F 0,05 ; df_1 (6), df_2 (76 - 2 - 1) = df 0,05 ; df_1 (2), df_2 (73)$. Berikut ini hasil uji F atau simultan yakni variabel Pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), masa kerja (X_3), umur (X_4), penghargaan (X_5) dan motivasi kerja (X_6) dan kinerja perawat (Y).

Pada kolom F dan sig. diperoleh besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 1,569 < 2,23

dengan tingkat signifikansi $0,169 < 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima $H_1: \beta_{1,2,3,4,5,6} \neq 0$ menolak $H_0: \beta_{1,2,3,4,5,6} = 0$, sehingga secara simultan variabel Pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), masa kerja (X_3), umur (X_4), penghargaan (X_5) dan motivasi kerja (X_6) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya nilai *R square* yaitu 0,120, dengan demikian sebesar 4,4%. Adapun sisanya sebesar 95,6% faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh faktor pendidikan terhadap kinerja perawat
Faktor Pendidikan (X_1) yaitu $1,575 < 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$ uji hipotesis menerima $H_1: \beta_1 \neq 0$ menolak $H_0: \beta_1 = 0$, sehingga, secara parsial variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rote Ndao. Maka dapat dikatakan bahwa Mayoritas memiliki pendidikan D3 keperawatan yang berkerja di Rumah Sakit Umum Daerah Rote Ndao. Menurut (Muhiddin, 2013) yang menemukan bahwa sebagian besar perawat mempunyai pendidikan Diploma III yaitu sebanyak 85% dari keseluruhan responden yang diteliti.
2. Pengaruh faktor pelatihan terhadap kinerja perawat
Variabel pelatihan (X_2) yaitu $0,931 < 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$ maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima $H_1: \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0: \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Sebab dapat dikatakan bahwa pengaruh pelatihan bagi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Rote Ndao perlu ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan mutu, keahlian dan kemampuannya sehingga terampil dalam melaksanakan tugas. Semakin sering dan semakin banyak pelatihan yang didapatkan oleh seorang perawat yang berkenaan dengan upaya peningkatan pengetahuan ataupun

- pelaksanaan tugas dan kegiatan yang dilaksanakan oleh perawat sehari-harinya, maka akan semakin bertambah baik pula kinerja perawat tersebut.
3. Menganalisis pengaruh faktor masa kerja terhadap kinerja perawat.
Masa kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki masa kerja antara 1-7 tahun berjumlah 44 orang (57,9%). Masa kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan dalam dunia penerbangan yang dalam hal ini menjadi faktor penting ketika menjalin hubungan dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk pengguna jasa bandar udara. Hasil penelitian dari (Anggreini dkk., 2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila pengalaman kerja pada diri karyawan ditingkatkan, atau dengan kata lain pengalaman kerja yang banyak pasti memiliki masa kerja yang cukup lama.
 4. Pengaruh faktor umur terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ba'a
Umur (X_4) yaitu $-0,574 < 1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Uji hipotesis menerima $H_1: \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0: \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel umur (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Perawat yang bekerja di RSUD Rote Ndao berkisar 31-40 tahun berjumlah 26 orang (34,2%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asi, 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan faktor umur ($p=0,006$) dan lama bekerja sebagai perawat ($p=0,009$). Perawat berusia $\geq 30,5$ tahun memiliki mean *Quality Of Nurse Work Life* (QNWL) yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat berusia $\leq 30,4$ tahun. Semua penelitian-penelitian tentang QNWL yang peneliti temukan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa perawat yang lebih tua dan memiliki pengalaman lebih banyak, memiliki QNWL yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang lebih muda dan kurang berpengalaman.
 5. Pengaruh faktor sistem penghargaan terhadap kinerja perawat
Motivasi eksternal terbesar dari kinerja seseorang adalah Penghargaan jasa. Hasil

distribusi hubungan Penghargaan terhadap kinerja yang penulis teliti sesuai dengan hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,632 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel penghargaan adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal dan juga jika dilihat dari Hasil Uji T variabel Penghargaan dengan nilai thitung sebesar 0.196 sedangkan t_{tabel} 1,66 (t_{hitung} 0.196 < t_{tabel} 1,66) dengan tingkat signifikan sebesar $0,243 > 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap kinerja perawat. Karena dengan banyak penghargaan yang diberikan kepada perawat di RSUD sesuai dengan kinerja maka akan meningkatnya kinerjanya

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahari dkk., 2022) tentang pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan di rumahsakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau bahwa persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan variabel *reward* mempunyai nilai koefisien tinggi yaitu sebesar 0,384.

6. Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja perawat

Variabel motivasi kerja (X_6) yaitu 0,163 < 1.991 dengan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$ uji hipotesis menerima $H_1 : \beta_2 \neq 0$ menolak $H_0 : \beta_2 = 0$, sehingga secara parsial variabel motivasi kerja (X_6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

Penelitian yang peneliti lakukan dapat dikatakan adanya peran penting bentuk motivasi yang di berikan kepada perawat dalam meningkatkan kinerja mereka agar dapat mencapai prestasi yang lebih baik lagi.

Sebagaimana hasil penelitian (Nurhayati, 2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan motivasi kerja masih banyak kekurangan sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kekurangan yang menimbulkan ketidakpuasan kerja dengan menggunakan motivasi kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja

karyawan. Motivasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Selain motivasi, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yakni kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan dan perilaku termotivasi yang tepat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Tarigan & Simanjourang, 2020) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh variabel intervening kepuasan kerja dalam hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Artinya, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat akan signifikan apabila melalui kepuasan kerja.

Sedangkan (Trihastuti, 2016), kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga kelompok, salah satunya adalah kompetensi individu. Kompetensi individu dipengaruhi oleh dua faktor yakni salah satunya adalah motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja.

4. KESIMPULAN

1. Tingginya perawat yang tidak memperoleh pelatihan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat.
2. Memiliki usia yang matang dalam berfikir dan bekerja atau usia produktif sehingga tingkat kinerja lebih tercapai.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap kinerja perawat sesuai dengan dengan nilai thitung sebesar 0.196 sedangkan t_{tabel} 1,66 (t_{hitung} 0.196 < t_{tabel} 1,66) dengan tingkat signifikan sebesar $0,243 > 0,05$.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja sesuai dengan nilai f_{hitung} sebesar 6,761 < nilai f_{tabel} 1,66.

REFERENCES

- Abadi, I., Basalamah, I., & Hanadelansa. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Perawat Yang Di Mediasi Engagement Di Rumah Sakit Tipe B Kota Makassar*. EQUITY: Journal of.

- <http://ojs.stkip-yup.ac.id/index.php/equity/article/view/419>
- Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Sikap Terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. *Journal of Muslim Community Health*. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/549>
- Ahwazi, T., & Cholifihani, M. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan organisasi rumah sakit umum daerah kota tangerang tahun 2016*. In *Jurnal Publika*. digilib.esaunggul.ac.id. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-19623-11_1088.pdf
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimspc/article/view/873>
- Amin, M., Ekwinaldo, Y., & Novrianti, Y. (2020). *Stress Kerja dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat*. *Journal of Telenursing (JOTING)*. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOTING/article/view/521>
- Angreini, Y. D., Kirana, W., (2019). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak*. *Khatulistiwa Nursing*. <https://ejournalyarsi.ac.id/index.php/KNJ/article/view/13>
- Asi, S. P. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585>
- Bahari, S., Megawati, M., Yuniati, Y., Fitriani, A. D., (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri Perawat Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah*. *JOURNAL OF*. <http://jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/view/1987>
- Dagde, I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum In Program Pascasarjana*. Universitas pascasarjana. pascasarjana.ums.ac.id.
- Efliani, D., & Mustofa, S. A. (2014). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta*. *eprints.ums.ac.id*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/32521>
- Handayani, S., Fannya, P., (2018). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat Inap RSUD Batusangkar*. *Jurnal Endurance: Kajian ...*
- Hania, U. P., Budiharto, I., & Yulanda, N. A. (2020). *Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Response Time Perawat pada Penanganan IGD*. *Jurnal ProNers*.
- Haryani, S. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Terapi Bermain pada Anak Usia Prasekolah di Ruang Rawat Inap Anak RSUP Dr. Kariadi*
- Karyo, A. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Gawat Darurat*. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*.
- Muhiddin, N. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Private Care Center RSUP Dr repository.unhas.ac.id*.
- Nurhayati, N. (2016). *Analisis Hubungan Perilaku Caring dengan Kinerja Perawat Pelaksana Menerapkan Prinsip Etik Keperawatan dalam Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit*. *Jurnal Kesehatan*.
- Prajitno, S. B. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif*. In *Jurnal*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati. (tersedia di diacademia.edu).
- Purwono, F. H., Ulya, A. U., Purnasari, N., & Juniatmoko, R. (2019). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method)*. books.google.com.
- Putri, D. M., Destriatania, S., (2014).



- Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014.* Jurnal Ilmu Kesehatan
<https://repository.unsri.ac.id/14359/>
- Rebanti, L. J. P., Untari, J., (2017). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.* Jurnal Formil (Forum <https://formilkesmas.respati.ac.id/index.php/formil/article/view/70>)
- Tarigan, S. P., & Simanjorang, A. (2020). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Pabatu Di Serdang Berdagai.* ecampus.poltekkes-medan.ac.id.
<http://ecampus.poltekkes-medan.ac.id/xmlui/handle/123456789/2540>
- Trihastuti, E. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit.* testrepo.lib.unair.ac.id.
<http://testrepo.lib.unair.ac.id/id/eprint/30729>

