

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KEFAMENANU KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA

Marcelinus Tulasi^{1*}, Masrida Sinaga², Yoseph Kenjam³

¹*Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, FKM Univeristas Nusa Cendana*

^{2,3}*Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Universitas Nusa Cendana*

*Korespondensi: marcelustulasi@gmail.com

Abstract

The quality of health services is inseparable from the role of medical and non-medical personnel, including nurses. In providing health services, one of the most potential human resources in the hospital are nurses. Good nurse performance is a determining factor for the hospital image in the community. The performance also supports the achievement of organizational goals. Factors affecting nurse performance can be categorized into individual (abilities and skills), psychological (motivation, perceptions, attitudes, personality and learning) and organizational factors (resources, leadership, compensation, workload, rewards, job structure and design). This study aimed to analyze the relationship between motivation, compensation, reward and workload with nurse performance at Kefamenanu Hospital, North Central Timor Regency. This research is an analytical survey with a cross-sectional design. The population in this study consisted of 153 nurses at Kefamenanu Hospital. A total sample of 61 people was selected using a simple random sampling technique. The data were analyzed with the Chi-Square test. The results showed that there was a relationship between motivation (p-value = 0,000), compensation (p-value = 0.002) reward (p-value = 0,000) and workload (p-value = 0.004) with the performance of nurses. The hospital needs to make policies to increase nurse performance such as preparing a proper reward system and balancing the workload.

Keywords: Motivation, Compensation, Reward, Workload, Nurse Performance.

Abstrak

Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu di antaranya adalah perawat. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling potensial di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu, perawat perlu memiliki kinerja yang baik yang dapat dinilai dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat akan menjadi faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dapat dikelompokkan menjadi faktor individu, psikologi dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi, kompensasi, penghargaan dan beban kerja dengan kinerja perawat RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan rancangan cross-sectional. Populasi dalam penelitian adalah perawat di RSUD Kefamenanu yang berjumlah 153 orang Sampel sebanyak 61 orang dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data yang digunakan adalah uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi (p=0,000), kompensasi (p=0,002) penghargaan (p=0,000) dan beban kerja (p=0,004) dengan kinerja perawat di RSUD Kefamenanu. Pihak RSUD Kefamenanu perlu mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja perawat seperti menyiapkan sistem penghargaan yang tepat dan menentukan beban kerja yang sesuai. Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Penghargaan, Beban Kerja, Kinerja Perawat.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan adalah tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan, dan pelatihan serta terpadu dan saling mendukung guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Sementara itu, tenaga kesehatan menurut Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2014 adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau

keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.¹ SDM di rumah sakit harus memiliki tenaga tetap meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan. Tenaga kesehatan di rumah sakit harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar operasional, etika profesi, menghormati hak pasien, serta mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja.²

Dalam memberikan pelayanan kesehatan, SDM yang paling banyak dan paling potensial di rumah sakit adalah tenaga perawat. Oleh karena itu, dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat yang baik menjadi faktor penentu citra rumah sakit di mata masyarakat dan pendukung tercapainya tujuan organisasi.³ Rumah sakit sebagai institusi asuhan keperawatan tentu memiliki tujuan yang mulia yakni melayani dan mengasuh pasien. Selain itu organisasi keperawatan tentu juga memiliki tujuan lain, baik bersifat umum maupun khusus. Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki SDM yang relatif besar (50%) jumlahnya dalam suatu kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tenaga perawat mempunyai kedudukan strategis dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan bio-psiko-sosial-spiritual dan dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan.⁴

Kinerja seorang perawat harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 26 tahun 2019 tentang Keperawatan bahwa asuhan keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian klien dalam merawat dirinya dan bentuk pelayanan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.⁵ Kinerja perawat merupakan aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggungjawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki.⁶ Penilaian kinerja perawat harus dilakukan sesuai dengan tingkat ilmu dan kompetensi yang dimiliki dengan mengacu pada standar praktek keperawatan. Penilaian kinerja juga disesuaikan dengan visi dari rumah sakit disertai indikator kompetensi, tugas spesifik perawat dan *nursing-sensitive quality*.⁷

Laporan Kementerian Kesehatan tahun 2016 tentang kinerja perawat dari tahun 2013 sampai dengan 2015 menunjukkan bahwa kinerja rumah sakit di Indonesia masih jauh dari optimal karena masuk kategori kurang sehat. Hasil penilaian kinerja rumah sakit masih sangat standar nilainya atau jauh dari angka ideal yaitu 70–80%.⁸ Masih banyak rumah sakit yang belum optimal dan salah satunya di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pada tahun 2013 mendapatkan hasil 0,44, tahun 2014 mendapatkan 0,55 dan tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 0,51.⁹

Penelitian mengenai masalah kinerja perawat masih menjadi fenomena menarik diteliti. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan di Kota Islamabad, Pakistan menemukan bahwa penyebab menurunnya kinerja perawat rumah sakit akan berdampak pada pelayanan rumah sakit. Mayoritas perawat mempunyai kinerja kurang baik yaitu sebesar 88%. Hal ini disebabkan oleh lemahnya kualitas personil dalam melakukan komunikasi kerja, motivasi dan beban kerja yang diterima. Perawat juga tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam melakukan asuhan keperawatan di rumah sakit.¹⁰

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Secara teoritis ada tiga hal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu individu, organisasi dan psikologi. Ketiga hal tersebut mempengaruhi perilaku kerja dari personel yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari personel tersebut. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi karakteristik pribadi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi dan gaya komunikasi, motivasi, pendapatan dan gaji, lingkungan, organisasi, supervisi dan pengembangan karir. Kinerja perawat yang optimal tentunya akan memberikan kontribusi dalam pelayanan keperawatan.¹¹

Perilaku kerja merupakan hal-hal yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada sebuah organisasi. Sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja cukup (74,7%) dan kinerja perawat sebagian besar mempunyai kinerja cukup (77%). Perawat perlu mengikuti seminar dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam asuhan keperawatan, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan agar nyaman dalam lingkungan pekerjaan, pandai mengatur manajemen pekerjaan, datang tepat waktu dan mempersiapkan semua alat – alat yang akan digunakan, melengkapi semua dokumen–dokumen keperawatan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya pelayanan baik maka pasien akan puas dengan kinerja yang dilakukan oleh perawat.¹¹

Hasil survei awal yang dilakukan pada 6 perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kefamenanu dengan menggunakan kuesioner tentang kinerja perawat, menunjukkan data bahwa hanya 1 perawat yang masuk dalam kategori kinerja yang baik sedangkan 5 dari perawat memiliki kinerja kerja yang kurang. Hasil survei pendahuluan ini juga menemukan bahwa perawat jarang mengikuti pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dalam asuhan. Ada juga yang merasa kurang sabar terhadap pasien. Selain itu masih ditemukan beberapa perawat yang terlambat ketika masuk kerja. Rendahnya kinerja perawat dan motivasi kerja akan berdampak pada kepuasan pasien. Perawat yang mempunyai kinerja rendah cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkannya tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara.

Metode

Penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian dilakukan di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara dari bulan Januari-Agustus tahun 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara sebanyak 153 orang. Sampel dicuplik menggunakan metode acak sederhana. Besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuesioner dan melakukan wawancara semi terstruktur. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan menganalisis data dari laporan-laporan dan beberapa dokumen terkait. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensi. Analisis hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menggunakan uji *chi square* dengan derajat kemaknaan $\alpha=0,05$. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik (*ethical approval*) dari Komite Etik Penelitian Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana dengan nomor: 2020097-KEPK.

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur 20-35 tahun dengan proporsi laki-laki dan perempuan yang berimbang. Mayoritas responden juga memiliki tingkat

pendidikan sarjana, dengan status kepegawaian sebagai pegawai negeri sipil dan lama kerja \geq 6 tahun. Distribusi responden berdasarkan karakteristik ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Selatan Tahun 2020

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (n=61)	Proporsi (%)
Umur	20-35 tahun	41	67,2
	36-50 tahun	16	26,2
	> 50 tahun	4	6,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	49,2
	Perempuan	31	50,8
Tingkat Pendidikan	D3	26	42,6
	S1	35	57,4
Status Kepegawaian	Honorer	26	42,6
	PNS	35	57,4
Lama Kerja	< 6 tahun	27	44,3
	\geq 6 tahun	34	55,7

Hasil analisis hubungan antara variabel independen dengan dengan variabel dependen menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi (p -value = 0,000), kompensasi (p -value = 0,002), penghargaan (p -value =0,000), dan beban kerja (p -value =0,004) dengan kinerja perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. Selengkapnya mengenai hasil analisis dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hubungan Motivasi, Imbalan, Penghargaan, Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara Tahun 2020

Variabel Independen	Kategori	Variabel Dependen				Total		p -value
		Kinerja Perawat				n	%	
		Baik		Kurang				
n	%	n	%	n	%			
Motivasi	Baik	21	84,0	4	16,0	25	100	0,000
	Kurang	7	19,4	29	80,6	36	100	
Kompensasi	Baik	19	70,4	8	29,6	27	100	0,002
	Kurang	9	26,5	25	73,5	34	100	
Penghargaan	Tinggi	19	82,6	4	17,4	23	100	0,000
	Rendah	9	23,7	29	76,3	38	100	
Beban Kerja	Ringan	18	69,2	8	30,8	27	100	0,004
	Berat	10	28,6	25	71,4	34	100	

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel motivasi, kompensasi, penghargaan, dan beban kerja dengan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, penghargaan, dan beban kerja menjadi faktor yang perlu diintervensi untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada

seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah kekuatan dari luar terutama imbalan moneter atau non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja baik positif maupun negatif. Hal tersebut sangat tergantung pada situasi dan kondisi orang yang bersangkutan.¹² Sejalan dengan teori tersebut, peneliti berpendapat bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja perawat dikarenakan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan atau didapatkan oleh tenaga perawat di rumah sakit antara lain: kondisi tempat kerja yang menyenangkan, hubungan kerja yang baik, peralatan kerja yang lengkap, hubungan antara pimpinan sebagai pengawas baik dan ketika diberikan tanggung jawab yang besar mereka melakukannya dengan baik dan penuh semangat. Berbeda dengan perawat yang memiliki motivasi kurang. Umumnya yang memiliki motivasi kurang akan memberikan kinerja yang kurang baik saat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang membuat tidak nyaman atau merasa bahwa upah atau penghargaan yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pemberian kompensasi akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal ini karena kompensasi dapat memberi kepuasan materi atau non materi pada karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja. Kompensasi juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itulah, maka salah satu cara strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Ada kompensasi yang bersifat langsung seperti gaji, upah dan upah insentif. Ada juga yang bersifat tidak langsung seperti asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.¹³ Sejalan dengan teori tersebut, peneliti berpendapat bahwa kompensasi berhubungan dengan kinerja perawat dikarenakan kompensasi merupakan ganjaran atau *reward* atas prestasi dan kinerja dari seorang perawat. Jika seorang perawat memiliki kinerja yang baik dan dilakukan secara konsisten maka perawat tersebut pantas untuk mendapat kompensasi yang setimpal. Kompensasi yang diterima bisa berupa insentif, pengakuan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan promosi jabatan. Kompensasi diharapkan dapat menjadi pendorong atau motivasi yang efektif bagi perawat untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai, maka perawat akan termotivasi atau terdorong untuk dapat meningkatkan kinerjanya yang dimiliki dan tetap mempertahankan standar pelayanannya. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan utama yang berperan dalam pelayanan kesehatan sudah sepatutnya memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan demi kesembuhan pasien. Di sisi lain, pihak rumah sakit sebagai tempat perawat bekerja juga harus memberikan kompensasi kepada perawat yang memiliki kinerja yang baik. Pemberian kompensasi perlu dilakukan secara konsisten agar dapat menjaga standar kinerja perawat dan juga standar pelayanan rumah sakit ke tingkat yang lebih baik.

Penghargaan adalah merupakan apa yang diterima oleh para karyawan atau petugas sebagai bentuk penggantian kontribusi mereka kepada organisasi. Penghargaan merupakan salah satu aspek yang berarti bagi perawat. Bagi perawat besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para perawat itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Itulah sebabnya, penghargaan menjadi salah satu fungsi yang penting adalah manajemen sumber daya

manusia, dan merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.¹⁴ Sejalan dengan teori tersebut, peneliti berpendapat bahwa penghargaan berhubungan dengan kinerja perawat. Dalam melakukan tugasnya, perawat membutuhkan penghargaan dari pihak rumah sakit atas kinerjanya. Bentuk penghargaan yang diberikan rumah sakit kepada tenaga perawat dapat berupa diikutsertakan di dalam pelatihan, pemberian insentif, pemberian pujian dan apresiasi, dan juga pengakuan serta promosi jabatan apabila kinerja perawat benar-benar sangat baik menjalankan tugas dan tanggungjawab. Penghargaan yang diberikan harus bersifat objektif terhadap kinerja dan kemampuan perawat dan berkeadilan bagi semua perawat di rumah sakit. Artinya penghargaan diberikan kepada perawat harus sesuai dengan kinerjanya dan juga dedikasinya bagi rumah sakit. Dengan adanya sistem penghargaan yang baik dan juga penilaian yang objektif dari pihak rumah sakit, akan timbul kepuasan dan motivasi perawat dalam bekerja. Jika hal ini terjadi maka akan menguntungkan kedua pihak baik perawat maupun rumah sakit. Secara individu, perawat akan merasa dihargai atas kinerja dan dedikasinya, sedangkan secara institusional, rumah sakit akan mendapat citra yang baik dari pihak luar dan masyarakat sebagai konsumen.

Beban kerja perawat dipengaruhi oleh fungsinya dalam melaksanakan asuhan keperawatan, dana kapasitasnya untuk melakukan fungsi tersebut. Beban kerja seorang perawat dapat dihitung dari waktu efektif yang digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bebannya sebagai perawat. Penilaian terhadap beban kerja perawat, ditentukan oleh beberapa variabel antara lain jumlah pasien yang dirawat setiap hari, bulan, tahun di unit tersebut, kondisi atau tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan, pengukuran keperawatan langsung, perawatan tidak langsung dan pendidikan kesehatan, frekuensi tindakan perawatan yang dibutuhkan pasien, serta rata-rata waktu perawatan pasien.¹⁵ Beban kerja memiliki dua macam, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kuantitatif merupakan rasio perawat-pasien, dan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang perawat. Beban kerja kualitatif adalah tingkat kesulitan atau kerumitan dalam kerja.¹⁶ Sejalan dengan teori tersebut, peneliti berpendapat bahwa beban kerja berhubungan dengan kinerja perawat. Ketika perawat mendapat beban kerja yang ringan seperti kurangnya pasien maka perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal sebaliknya jika perawat memiliki beban kerja yang berat maka kinerjanya akan kurang maksimal. Kekurangan tenaga perawat di rumah sakit akan membuat perawat memiliki beban kerja yang berat karena harus dua kali lebih besar beban kerja dari sebelumnya. Saat ini, rasio perawat dan pasien di RSUD Kefamenanu masih berimbang. Artinya tenaga perawat masih mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Penelitian ini menemukan bahwa masih ada perawat yang memiliki beban kerja ringan namun memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab dari perawat itu sendiri serta kurangnya keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Manajemen SDM yang baik menjadi strategi yang harus diterapkan di rumah sakit, agar beban kerja dari perawat tidak melebihi kapasitas dan tetap memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani pasien. Motivasi yang tinggi dari perawat juga diperlukan dalam menjalankan tanggung jawab. Pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan dari pihak Rumah Sakit sangat penting untuk memastikan perawat selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas.

Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi rendah, 10,50 kali lebih cenderung mempunyai kinerja yang kurang baik.³ Namun, temuan penelitian tidak mendukung temuan penelitian Salawangi, dkk yang menyatakan tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat.¹⁷ Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian Tayyibu, yang menyatakan ada hubungan

antara variabel kompensasi dengan kinerja perawat. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan utama yang berperan dalam pelayanan kesehatan sudah sepatutnya memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan demi kesembuhan pasien.¹⁸ Temuan penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian Crystandy yang menyatakan tidak ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat.¹⁹ Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian Rochman yang menyatakan ada hubungan antara variabel penghargaan dengan kinerja perawat.²⁰ Temuan penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian Royani yang menyatakan tidak ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat.²¹ Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian Beda yang menyatakan ada hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja perawat.²² Temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian Africia yang menyatakan tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat.²³ Oleh karena masih ada temuan penelitian yang tidak konsisten maka penelitian lanjutan terkait kinerja perawat dan determinannya perlu dilakukan untuk semakin menyempurnakan konsep teori kinerja perawat di rumah sakit.

Diharapkan bagi perawat di RSUD Kefamenanu untuk tetap meningkatkan kinerjanya melayani pasien sebagaimana kewajibannya sebagai perawat. Perawat juga perlu mengikuti pelatihan yang diselenggarakan untuk bisa menambah pengetahuan dan ketrampilan atau *soft skill* dalam melayani pasien. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, diharapkan pihak Rumah Sakit untuk mengambil kebijakan seperti menyiapkan sistem penghargaan yang baik bagi setiap kinerja dan dedikasi perawat sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja perawat. Pihak rumah sakit juga perlu mendesain beban kerja yang sesuai untuk memaksimalkan kinerja perawat dalam melayani pasien.

Sebagai penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Dalam penelitian ini tidak semua variabel yang ada pada kerangka konsep diteliti karena keterbatasan waktu dan tenaga. Hanya memilih empat variabel yang diteliti penelitian ini juga dilakukan pada masa pandemi Covid-19 yang membatasi waktu interaksi dengan responden dan peneliti dalam menggali informasi dari setiap responden. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan lokasi yang berbeda maupun variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan, keterampilan, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, sumber daya, kepemimpinan, struktur, dan desain kerja. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan desain penelitian kualitatif agar dapat menggali informasi lebih dalam dari responden.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara motivasi, kompensasi, penghargaan dan beban kerja dengan tingkat kinerja perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. Diharapkan RSUD Kefamenanu memperbaiki sistem penghargaan bagi setiap kinerja dan dedikasi perawat, sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja perawat dan juga mendesain beban kerja yang sesuai.

Daftar Pustaka

1. Republik Indonesia. Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 [Internet]. 2014. Available from: <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/1618>
2. Sumijatun. Konsep Dasar Menuju Keperawatan Profesional. Edisi Revisi. Maftuhin A, editor. Jakarta: Trans Info Media (TIM); 2017.
3. Librianty N. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di UPTD Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. J Ners Univ Pahlawan Tuanku Tambusai [Internet]. 2018;2(2):59–70. Available from:

- <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners/article/view/227>
4. Dewi R. Implementasi Registrasi dan Praktik Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah R. Syamsudin, SH Kota Sukabumi Dikaitkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001 Tentang Registrasi dan Praktik Perawat. *J STIKES Sukabumi* [Internet]. 2012;1(1):1–14. Available from: <https://jurnal.stikesmi.ac.id/>
 5. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan [Internet]. 2019. Available from: http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No__26_Th_219_ttg_Peraturan_Pelaksanaan_UU_Nomor_38_Tahun_2014_tentang_Keperawatan.pdf
 6. Ali HZ. *Dasar-Dasar Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran - EGC; 2016.
 7. Sulistyowati E. *Implementasi Kurikulum Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Citra Aji Pramana; 2012.
 8. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Hasil Utama Riset Kesehatan Dasar 2018 [Internet]. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Jakarta; 2018. Available from: https://kesmas.kemkes.go.id/assets/upload/dir_519d41d8cd98f00/files/Hasil-risikesdas-2018_1274.pdf
 9. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Profil Kesehatan Indonesia 2016*. Jakarta; 2017.
 10. Hameed A, Waheed A. Employee Development and Its Affect on Employee Performance: A Conceptual Framework. *Int J Bus Soc Sci* [Internet]. 2013;2(13):224–9. Available from: <http://www.academia.edu/download/48963290/Article.pdf>
 11. Putri HR. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018 [Internet]. *Stikes Bakti Husada Madiun*; 2019. Available from: <http://repository.stikes-bhm.ac.id/id/eprint/300>
 12. Uno HB. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
 13. Muktiyo W. Globalisasi Media: Pusaran Imperialisme Budaya di Indonesia. *J Komun Massa* [Internet]. 2010;3(2):1–13. Available from: https://www.jurnalkommas.com/docs/Globalisasi_Media_Pusaran_Imperialisme.pdf
 14. Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group; 2015.
 15. Samodra TG, Rofii M, Sulisno M, Nurmalia D. Gambaran Perawat tentang Persepsi Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. M Azhari Pemalang [Internet]. Universitas Diponegoro; 2017. Available from: <http://eprints.undip.ac.id/56621/>
 16. Munandar AS. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press); 2001.
 17. Salawangi GE, Kolibu FK, Wowor R. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *J Kesmas Univ Sam Ratulangi* [Internet]. 2018;7(5):1–9. Available from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21856>
 18. Tayyibu AL. Hubungan Desain Pekerjaan dan Imbalan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar [Internet]. UIN Alauddin Makassar; 2011. Available from: <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3353/>
 19. Chrystandy M, Tampubolon IL, Najihah K. Pengaruh Kepemimpinan dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. *Media Publ Promosi Kesehat Indones* [Internet]. 2019;2(1):62–8. Available from:

- <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/MPPKI/article/viewFile/532/435>
20. Rochman H, Ridwan ES, Effatul A. Sistem Penghargaan dan Rasio Perawat Pasien dengan Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. *J Ners dan Kebidanan Indones* [Internet]. 2014;2(3). Available from: <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/JNKI/article/view/103>
 21. Royani, Sahar J, Mustikasari. Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *J Keperawatan Indones* [Internet]. 2011;15(2):130–6. Available from: <http://www.jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/download/38/38>
 22. Beda NS, Komariah ED, Anggriani E, Feramita BT. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Mengimplementasikan Patient Safety di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Bali Med Jurnaledika J* [Internet]. 2019;6(2):173–83. Available from: <https://balimedikajurnal.com/index.php/bmj/article/view/80>
 23. Africia F. Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Bangsal Instalasi Rawat Inap RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. *J Keterangan* [Internet]. 2017;1(1). Available from: <https://jurnal.stikesganeshahusada.ac.id/index.php/juke/article/view/76>