

# Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru

## *The Performance Of Nursing In Hospital Bhayangkara Pekanbaru*

Nur Maimun dan Afri Yelina

Program Studi Rekam Medik dan Informasi Kesehatan STIKes Hang Tuah Pekanbaru

### ABSTRAK

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Dalam memberikan pertolongan didasarkan pada kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan, motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi juga berkaitan erat dengan kinerja seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan Kinerja keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah analitik kuantitatif dengan menggunakan desain *Cross Sectional Study*. Populasi dan sampel yaitu berjumlah 58 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, analisa data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji statistik *Chi-Square*. Hasil penelitian terdapat hubungan antara motivasi OR = 18,333, pengalaman kerja OR = 9,896, kompensasi dengan kinerja tenaga keperawatan OR = 13,333. Disarankan kepada manajemen RS Bhayangkara Pekanbaru dapat menjadi fasilitator dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pendidikan dan pengetahuan yang lebih tinggi, memotivasi tenaga keperawatan, simulasi yang berhubungan dengan keperawatan, dan memperhatikan kompensasi.

**Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kinerja**

### ABSTRACT

*The assessment of performance is the process of judging the result of the work of personnel in a performance appraisal organization through an instrument. Give help in based on capability of being obtained through education, the motivation, work experience, and compensation also closely related to the performance of a person. The purpose of the research is to know the factors that associated the performance of nursing in hospital Bhayangkara Pekanbaru. Type of this research is quantitative analytic with Cross Sectional Study design. Population and sample is 58 people. The collection of data with conducted the questionnaire, Analysis of data was performed using univariate and bivariate with statistical test Chi-Square. Result of the research the motivation OR = 18,333, the work experience OR = 9,896, the compensation performance of nursing staff OR = 13,33. Suggested to management Bhayangkara hospital Pekanbaru can become the facilitator in improving the human resources to get education and knowledge are higher, motivate exertion nursing, simulation training and that deals with nursing, and noticed compensation.*

**Keywords : motivation, work experience, compensation, performance**

### PENDAHULUAN

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel didalam organisasi (Ilyas, 2002).

Proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja pada hakikatnya merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada personel tentang pelaksanaan kerja

mereka (Ilyas, 2002).

Menurut Undang-Undang No. 38 tahun 2014 tentang keperawatan. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam penilaian kinerja perawatan diperlukan motivasi, pengalaman kerja, kompensasi (imbalan). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2006).

<sup>1</sup> Alamat Korespondensi : Nur Maimun, Jl. Mustafa Sari No. 5 Tangkerang Selatan, Pekanbaru . Hp : 081365722908

Hasil penelitian oleh dengan penelitian Prabandari, (2003) terdapat pengaruh yang signifikan dari tingkat pengalaman kerja terhadap kinerja dengan  $t$  hitung =3,005. Semakin banyak pengalaman didapatkan, sehingga tingkat kecakapan atas tugasnya akan semakin tinggi karena didukung atas pengalaman kerjanya sebelumnya.

Kompensasi menurut (Fajar, 2010) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Pada tahun 1969 Polisi daerah Pekanbaru / Riau mendirikan rumah sakit yang diberi nama Rumah Sakit KOMDAK IV Riau yang berlokasi di Jalan Teratai. Sesuai dengan perkembangan zaman, maka pada tahun 1975 Rumah Sakit KOMDAK IV Riau berpindah ke Jalan Kartini No. 14 Pekanbaru dan terjadi perubahan nama menjadi RS Bhayangkara Tingkat IV Polda Riau sampai saat ini.

Berdasarkan hasil survey awal dari 58 perawat dengan kualifikasi pendidikan mayoritas pendidikan terakhir diploma DIII Perawat. penilaian kinerja untuk perawat baru dapat dinilai dari mereka bekerja selama 6 bulan sedangkan perawat yang sudah lama bekerja penilaian dari kepala perawat tetapi tidak ada tambahan gaji, karena gaji perawat sudah ada berdasarkan jabatan/golongan mereka sendiri. Perawat yang bekerja di poli, mereka bekerja apabila pasien ada dan kalau pasien tidak ada mereka langsung pulang ke rumahnya tanpa harus menunggu di rumahsakit.

Dari penjelasan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengetahui Penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

## METODE

Jenis penelitian analitik kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional* yaitu untuk melihat kinerja perawat di RS. Bhayangkara Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di RS. Bhayangkara Pekanbaru pada bulan April-Juni 2015. Populasi dalam

penelitian ini adalah Seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Tahun 2015 yang berjumlah 58 Perawat dengan tehnik pengambilan sampel *Total Sampling*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah bivariat dengan uji statistik *Chi-Square*.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

Analisis univariat dimaksudkan adalah untuk mendeskripsikan dari masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi. Berdasarkan hasil yang didapatkan sebagai pembahasan. Hasil analisa univariat terlihat dari tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Univariat**

No.	Variabel	N	%
<b>1.</b>	<b>Kinerja Perawat</b>		
	a. Rendah	31	53.4
	b. Tinggi	27	46.6
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
<b>2.</b>	<b>Motivasi</b>		
	a. Rendah	30	51.7
	b. Tinggi	28	48.3
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
<b>3.</b>	<b>Pengalaman Kerja</b>		
	a. Kurang Berpengalaman	33	56.9
	b. Berpengalaman	25	43.1
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
<b>4.</b>	<b>Kompensasi</b>		
	a. Kurang Puas	18	31.0
	b. Puas	40	69.0
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

**Tabel. 2**  
**Hubungan Motivasi, Pengalaman, dan Kompensasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan**

No	Variabel	Kinerja Tenaga Keperawatan				Jumlah	P Value	POR CI 95%	
		Rendah		Tinggi					
		N	%	N	%				
1.	<b>Motivasi</b>								
	Rendah	25	83,3	5	16,7	30	100	0,000	18,333 (4,908-68,484)
	Tinggi	6	21,4	22	78,6	28	100		
2.	<b>Pengalaman</b>								
	Kurang Berpengalaman	25	75,8	8	24,2	33	100	0,000	9,896 (2,936-33,352)
	Berpengalaman	6	24	19	76	25	100		
3.	<b>Kompensasi</b>								
	Kurang Puas	16	88,9	2	11,1	18	100	0,001	13,333 (2,683-66,259)
	Puas	15	37,5	25	62,5	40	100		

## Analisis Bivariat

Dari uji bivariat terlihat bahwa variabel motivasi dengan kinerja keperawatan ( $P$  value = 0,000) dengan OR = 18,333 (4,908-68,484). Artinya motivasi rendah 18 kali beresiko daripada motivasi tinggi. Ada hubungan antara pengalaman dengan kinerja keperawatan dengan uji statistik didapat  $P$  value = 0,000 ( $P$  value <  $\alpha$ ) dan OR = 9,896 (2,936-33,352). Artinya kurang berpengalaman dengan kinerja keperawatan beresiko 9 kali dari pada yang berpengalaman. Ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja keperawatan Uji statistik didapat  $P$  value = 0,001 ( $P$  value <  $\alpha$ ) dan OR = 13,333 (2,683-66,259). Artinya kurang puas kompensasi beresiko 13 kali daripada kompensasi yang puas dengan kinerja keperawatan.

## PEMBAHASAN

### Motivasi

Motivasi tenaga keperawatan rendah 18 kali beresiko dengan kinerja keperawatan yang tinggi. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan dengan situasi yang dihadapinya. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Siagian, 2004).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Yustinia (2014), Mengatakan bahwa Motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian organisasi.

### Pengalaman Kerja

Kurang berpengalaman dengan kinerja beresiko 9 kali dari pada yang berpengalaman. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu Siagian(2004). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

### Kompensasi

Kurang puas kompensasi beresiko 13 kali daripada kompensasi yang puas dengan kinerja keperawatan. Kompensasi menurut (Fajar, 2010) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam penjelasan lain, kompensasi adalah seluruh extrinsic reward yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa

tunjangan (*benefit*) *extrinsic reward* adalah imbalan yang dikontrol dan di distribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya terwujud.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Herdian (2010), yang mengatakan Nilai  $t$  hitung kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 15,187, sementara untuk  $t$  tabel dengan sig.  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k$ , yaitu  $57-1=56$ , maka didapat  $t$  tabel satu sisi sebesar 1,673. Nilai  $t$  hitung lebih besardibanding  $t$  tabel, hal ini menunjukkan diterimanya  $H_0$  yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

## KESIMPULAN

Variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi. Motivasi rendah 18 kali beresiko daripada motivasi tinggi. Kurang berpengalaman dengan beresiko 9 kali dari pada yang berpengalaman. Kurang puas kompensasi beresiko 13 kali daripada kompensasi yang puas dengan kinerja keperawatan.

## SARAN

Perlu meningkatkan motivasi perawat dan memperhatikan fasilitas dan pendukung untuk tenaga keperawatan, agar meningkatnya kinerja perawat. Diikut sertakan jika ada pelatihan dan simulasi yang berhubungan dengan keperawatan. Memperhatikan kompensasi karyawannya karena kompensasi tersebut sangat erat hubungannya dengan motivasi karyawan untuk bekerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada dr. H. Zainal Abidin, MPH selaku ketua STIKes Hang Tuah Pekanbaru. Kepada Pihak RS. Bhayangkara yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Athituta, Jeles A. Pasingringi, Syahrir A. & Bahar, B. (2009). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mutu Pelayanan di RSUD Dr M.Haulussy Ambon*. (<http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/83b0d1b8cfb105006c9e408f349087e2.pdf>) jeles athituta, diakses 23 Januari 2015).
- Aditama, T. Y. (2010). *Manajemen Adminisstrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua, Jakarta: UI-Press.
- Ayun, Q. (2011). *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*, (Online), Vol. 2, No. 3, (<https://www.google.com/search?q=jurnal+retno+penilaian+kinerja+%28performance+appraisal+%29+pada+karyawan+di+perusahaan>), diakses 24 januari 2015).

- Azwar, A. (2010). *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Edisi Ketiga, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Basuki, A. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009*. (<http://eprints.uns.ac.id/5603/1/131360608201012541.pdf>, diakses 23 Januari 2015).
- Dharma, S. (2010). *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Didimus, I. S. Indar. & Hamzah, A. (2013). *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Ybw-Umi Makassar Tahun 2013*.
- Haliman, A. & Wulandari, A. (2012). *Cerdas Memilih Rumah Sakit*. Yogyakarta: Rapha Publishing.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdian, D. A. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Program Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hidayat, A.A. (2007). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Edisi Kedua, Jakarta: Salemba Medika.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kepmenkes RI. 2009. *Sistem Kesehatan Nasional*, Jakarta.
- Khoiruliza, L. R. & Agustin, R. (2013). *Hubungan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap Kelas III di RSUD Kabupaten Pekalongan*, (<http://www.digilib.stikesmuh-pkj.ac.id/e-skripsi/index.php?p=fstream-pdf&fid=411&bid=466>, diakses 14 Januari 2015).
- Makta, L. O. Noor, N. B. & Kapalawi, I. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar Tahun 2013*, (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5921/jrnal.pdf?sequence=1>, diakses 14 Januari 2015).
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, (2012). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balai Pustaka*.  
([Http://StiePertwi.Ac.Id/Files/Jurnal/Jurnal%20economic%20vol5no1maret%202012.Pdf](http://StiePertwi.Ac.Id/Files/Jurnal/Jurnal%20economic%20vol5no1maret%202012.Pdf), Diakses 23 Januari 2015).
- Munawaroh, (2013). *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Prabandari, R. (2003). *Analisis Pengaruh antara Pendidikan dan Latihan, Pengalaman Kerja, Inisiatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan di RS Panti Wilasa Citarum Semarang*. Program Sarjana Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2014). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*, Jakarta .
- Widyawati, S. N. (2012). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Yustinia, F. (2014). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di IGD RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Provinsi Riau Tahun 2014*. Program Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Hang Tuah Pekanbaru, Pekanbaru.