

HUBUNGAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS. TK. II PELAMONIA MAKASSAR

Andriani^{1*}, Yasir Haskas², Sri Darmawan³

^{1*} STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII No. 24, Kota Makassar, Indonesia, 90245

² STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII No. 24, Kota Makassar, Indonesia, 90245

³ STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII No. 24, Kota Makassar, Indonesia, 90245

*e-mail : Andrianianni@gmail.com / 085255382809)

(Received: 29-06-2021 ; Reviewed: 30-06-2021 ; Accepted: 05-07-2021)

Abstract

A decrease in the performance of nurses can affect the quality of service so that it will have an impact on the utilization of BOR by patients. To maintain or improve the performance of nurses, a motivation is needed, especially extrinsic motivation because extrinsic motivation is a motivation that functions because of encouragement from outsiders or other people, so that nurses will be more motivated to achieve achievements at a higher level. This study aims to determine the relationship of extrinsic motivation (incentives, supervision and work environment) to the performance of nurses in the inpatient ward of Pelamonia Hospital Makassar. These are all inpatient nurses, totaling 224 people. Sampling using the Cluster Sampling technique, obtained 69 respondents according to the inclusion criteria. Data was collected using questionnaires and observation sheets. Then the data analysis was carried out using the Chi Square statistical test with a significance level ($\alpha = 0.05$), where if $p <$ then HA was accepted, but if $p >$ then H₀ was accepted. The results of this study indicate that HA is accepted or there is a relationship between incentives ($p = 0.005 <$), supervision ($p = 0.003 <$), work environment ($p = 0.010 <$) on nurse performance. From the results of the study, it can be concluded that there is a relationship between extrinsic motivation (incentives, supervision, and work environment) on the performance of nurses at RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Keywords: Nurse Performance, Incentives, Supervision, Work Environment.

Abstrak

Penurunan kinerja perawat dapat mempengaruhi kualitas pelayanan sehingga akan berdampak pada pemanfaatan BOR oleh pasien. Untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja perawat maka dibutuhkan suatu motivasi, khususnya motivasi ekstrinsik sebab motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berfungsi karena adanya dorongan dari pihak luar atau orang lain, sehingga perawat akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat yang lebih tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik (insentif, supervisi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS.TK.II Pelamonia Makassar. Jenis penelitian ini adalah Penelitian *Kuantitatif* dengan metode penelitian *Observasional Analitik* dengan desain *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini semua perawat rawat inap yang berjumlah 224 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling*, didapatkan 69 responden sesuai dengan kriteria inklusi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Kemudian dilakukan analisa data dengan menggunakan uji statistik *Chi Square* dengan tingkat kemaknaan ($\alpha = 0,05$), dimana jika $p < \alpha$ maka HA diterima, tetapi jika $p > \alpha$ maka H₀ diterima, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa HA diterima atau terdapat hubungan antara insentif ($p = 0,005 < \alpha$), supervisi ($p = 0,003 < \alpha$), lingkungan kerja ($p = 0,010 < \alpha$) terhadap kinerja perawat. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi ekstrinsik (insentif, supervisi, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja perawat di RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Kata Kunci: Kinerja perawat, Insentif, Supervisi, Lingkungan Kerja.

Pendahuluan

Kinerja Perawat merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor (Wirawan, 2009) dalam Sipatu, 2013:152).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Renyaan, dkk (2016:72) tentang Hubungan antara Insentif, Motivasi, Supervisi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sorong-Papua Barat, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna/signifikan antara insentif dengan kinerja perawat serta terdapat pula hubungan yang bermakna/signifikan antara supervisi dengan kinerja perawat. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rahman (2015:11) tentang Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa Penggunaan Tempat tidur (BOR) RS. Tk. II Pelamonia Makassar pada tahun 2015 sebanyak 74% dan pada tahun 2016 sebanyak 74%. Dari data tersebut dapat dilihat tidak adanya penurunan atau peningkatan pemanfaatan tempat tidur (BOR) oleh pasien. Menetapnya persentase BOR tersebut tidak lepas dari tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan RS ataupun kinerja petugas kesehatan yang ada didalamnya.

Kepuasan pasien dipengaruhi oleh baik buruknya pelayanan kesehatan yang diberikan perawat. Pelayanan keperawatan tidak lepas kaitannya dari kinerja perawat salah satunya dipengaruhi oleh pelaksanaan asuhan keperawatan. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien, sehingga pasien yang merasa tidak puas terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan enggan untuk memanfaatkan kembali pelayanan di RS tersebut sehingga berdampak pula pada menetapnya nilai BOR di RS (Rimaswari, 2011) dalam (Lolongan, 2013:3).

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti "Hubungan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS.Tk.II Pelamonia Makassar".

Metode

Lokasi, Populasi, Sampel

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dengan metode penelitian Observasional analitik dengan desain *Cross Sectional* (Potong lintang). Penelitian ini dilakukan di RS.TK. II Pelamonia Makassar Tahun 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RS.TK. II Pelamonia Makassar yang berjumlah 224 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling*.

Kriteria Sampel

1. Kriteria Inklusi
 - a. Perawat yang hadir pada saat penelitian.
 - b. Perawat yang bersedia menjadi responden.
2. Kriteria Eksklusi
 - a. Perawat yang tidak bersedia menjadi responden.
 - b. Perawat yang tidak hadir pada saat penelitian.

Pengumpulan Data

1. Data Primer
Untuk memperoleh data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan melakukan observasi terhadap responden. Setiap pernyataan dan poin observasi diberikan nilai dengan menggunakan Skala Guttman dengan 2 interval jawaban yaitu "YA" diberi nilai 2 dan "TIDAK" diberi nilai 1.
2. Data Sekunder
Data Sekunder didapatkan dari instansi terkait yaitu RS.TK. II Pelamonia Makassar.

Pengolahan Data:

1. *Editing*
Editing adalah upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan.
2. *Coding*
Coding merupakan kegiatan pemberian kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori
3. *Data Entry*
Data Entry adalah kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan kedalam master tabel atau database computer
4. *Melakukan Teknik Analisis*
Melakukan teknik analisis yang disesuaikan dengan jenis penelitian (Hidayat, 2017:101).

Anlisis Data

1. Analisis Univariat
Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2012:182).
2. Analisis Bivariat
Analisis Bivariat adalah Analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoadmodjo S, 2012:183). Pada penelitian ini peneliti menggunakan *Uji Chi Square* untuk mengetahui adanya hubungan antar Variabel Independen (Insentif, Supervisi, dan Lingkungan kerja) dengan Variabel Dependen (Kinerja perawat).

Hasil

Tabel 1 Karakteristik Responden di RS. TK.II Pelamonia Makassar (n= 69).

Karakteristik	n	%
Umur		
20-30 Tahun	51	73,9
31-40 Tahun	15	21,7
41-40 Tahun	3	4,2
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	26,1
Perempuan	51	73,9
Pendidikan Terakhir		
D-III Keperawatan	39	56,5
S1 Keperawatan	14	20,3
S1 Ners	16	23,3
Masa Kerja		
≤5 Tahun	32	46,4
>5 Tahun	37	53,6

Berdasarkan Tabel Karakteristik Responden di RS. TK.II Pelamonia Makassar, diketahui bahwa Kelompok Umur yang paling banyak yaitu umur 20-30 Tahun sebanyak 51 orang (73,9%), Jenis Kelamin yang paling banyak yaitu Perempuan sebanyak 51 orang (73,9%), Pendidikan Terakhir yang paling banyak yaitu D-III Keperawatan sebanyak 39 orang (56,5%) dan Masa Kerja yang paling banyak yaitu Masa Kerja >5 tahun sebanyak 37 orang (53,6%).

Tabel 2 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Perawat

Insentif	Kinerja Perawat				Total	
	Baik		Kurang			
	n	%	n	%		
Cukup	32	46,4	1	1,4	33	47,8
Kurang	26	37,7	10	14,5	36	52,2
Total	58	84,1	11	15,9	69	100
$\alpha = 0,05$						
$\rho = 0,005$						

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari total 69 orang responden, di dapatkan, 33 orang responden (47,8%) yang dalam kategori insentif cukup, 32 orang diantaranya (46,4%) dalam kategori kinerja perawat baik dan 1 orang (1,4%) dalam kategori kinerja perawat kurang. Sedangkan didapatkan 36 orang responden (52,2%) yang dalam kategori insentif kurang, 26 orang (37,7%) diantaranya dalam kategori kinerja perawat baik dan 10 orang lainnya (14,5%) dalam kategori kinerja perawat kurang.

Dari hasil uji statistic *Chi square*, diketahui bahwa nilai $\rho = 0,005$ dimana yang artinya $\rho < \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara insentif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Tabel 3 Hubungan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat

Supervisi	Kinerja Perawat				Total	
	Baik		Kurang			
	n	%	n	%		
Aktif	34	49,3	1	1,4	35	50,7
Tidak Aktif	24	34,8	10	14,5	34	49,3
Total	58	84,1	11	15,9	69	100
$\alpha = 0,05$						
$\rho = 0,003$						

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa dari total 69 orang responden di dapatkan, 35 orang responden (50,7,1%), yang dalam kategori supervisi aktif, 34 orang diantaranya (49,3%) dalam kategori kinerja perawat baik dan 1 orang responden (1,4%) dalam kategori kinerja perawat kurang. Sedangkan didapatkan 34 orang responden (49,3%) yang dalam kategori supervisi tidak aktif, 24 orang responden (34,8%) diantaranya dalam kategori kinerja perawat baik dan 10 orang responden lainnya (14,5%) dalam kategori kinerja perawat kurang.

Dari hasil uji statistic *Chi Square*, diketahui bahwa nilai $\rho = 0,003$, dimana yang artinya $\rho < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara supervisi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Tabel 4 Hubungan Lingkungan Terhadap Kinerja Perawat

Lingkungan Kerja	Kinerja Perawat				Total	
	Baik		Kurang			
	n	%	n	%		
Baik	35	50,7	2	2,9	37	53,6
Kurang Baik	23	33,3	9	13,0	32	46,4
Total	58	84,1	11	15,9	69	100
$\alpha = 0,05$						
$\rho = 0,010$						

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa dari total 69 orang responden di dapatkan, 37 orang responden (53,6%) yang dalam kategori lingkungan kerja yang baik, 35 orang diantaranya (50,7%) dalam kategori kinerja perawat baik dan 2 orang responden (2,9%) dalam kategori kinerja perawat kurang. Sedangkan didapatkan 32orang responden (46,4%) yang dalam kategori lingkungan kerja kurang, 23 orang (33,3%) diantaranya dalam kategori kinerja perawat baik dan 9 orang lainnya (13,0%) dalam kategori kinerja perawat kurang.

Dari hasil uji statistic *Chi Square*, diketahui bahwa nilai $\rho = 0,010$ dimana yang artinya $\rho < \alpha (0,05)$, makadapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat Inap RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Pembahasan

1. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS.TK.II Pelamonia Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di RS.TK.II Pelamonia Makassar, dan dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji *ChiSquare*, sehingga diperoleh nilai $\rho = 0,005$, yang berarti $\rho < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_A diterima dan H_0 ditolak dengan interpretasi menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Renyaan, dkk (2016:71) tentang Hubungan antara Insentif, Motivasi, Supervisi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kab.Sorong-Papua Barat, dimana berdasarkan hasil uji chi square didapatkan hasil dengan nilai $\rho = 0,048 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara insentif dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kab.Sorong-Papua Barat. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Baba (2016:103), bahwa insentif adalah suatu memotivasi (merangsang). Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat, karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Keberadaan pemberian insentif dianggap sebagai salah satu cara yang diberikan

oleh Rumah Sakit untuk merangsang para perawat dan menciptakan kinerja perawat yang lebih baik. Semakin banyak jumlah insentif yang diterima oleh karyawan/perawat maka semakin memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, dan akan berujung pada meningkatnya pelayanan yang lebih optimal kepada pasien rawat inap, Bawono dan Nugraheni (2015:9).

Hasil penelitian ini semakin diperkuat oleh Teori Wijono (2006) dalam Lestari (2015:113), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana salah satu faktornya yaitu sistem Kompensasi yaitu pemberian kompensasi merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, cara pemberian sistem kompensasi dapat dilakukan dengan cara langsung dimana cara langsung berupa pemberian gaji, bonus, dan bentuk-bentuk *insentif* lainnya. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti berasumsi bahwa insentif mempunyai pengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat berujung pada peningkatan kinerja perawat itu sendiri, karena dengan pemberian insentif akan menciptakan rasa puas bagi perawat itu sendiri dan akan memacu semangat kerja perawat untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja perawat yang semakin meningkat sehingga akan memberikan suatu hal yang positif bagi organisasi. Namun walaupun masih terdapat responden yang memiliki kinerja kurang tetapi dengan insentif yang cukup, ataupun sebaliknya masih terdapat responden yang memiliki kinerja baik tetapi dengan insentif yang kurang, seperti pada hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, hal tersebut dimungkinkan karena faktor yang mempengaruhi kinerja bukan hanya insentif, tetapi ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja perawat, seperti: Pelatihan, motivasi, supervisi, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasional. Sehingga insentif yang cukup ataupun kurang tidak dapat menjamin baik atau kurangnya kinerja seseorang. Karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut saling bersinergi satu sama lain dan karena setiap individu berbeda-beda sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja juga berbeda satu sama lain.

2. Hubungan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di RS.TK.II Pelamonia Makassar dan dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji *Chi Square* sehingga diperoleh nilai $\rho = 0,003$, yang berarti $\rho < \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_A diterima dan H_0 ditolak dengan interpretasi menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyono, dkk (2013) tentang Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS.TK.III 16.06.01 Ambon. Dimana variabel yang diteliti ada Kompetensi, Kepuasan kerja, Motivasi dan Supervisi, dan dimana hasil uji korelasi gamma menunjukkan hubungan/pengaruh yang signifikan antara supervisi ($p = 0.039$, $r = -0.635$) dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Wijono (2006) dalam (Lestari, 2015:114-119) yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu faktor tersebut ialah Supervisi, Supervisi adalah suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan staf untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Departemen RI mendefinisikan supervisi sebagai suatu kegiatan pembinaan, bimbingan, atau pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana ditingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka menetapkan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi ini sangat penting di pelayanan keperawatan mengingat perawat bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan dasar manusia. Dan sejalan juga dengan teori yang terdapat dalam (Suarli dan Bahtiar, 2015:80) tentang manfaat supervisi, dimana manfaatnya yaitu: 1) Supervisi dapat lebih meningkatkan efektifitas kerja. Peningkatan efektifitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. 2) Supervisi dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja. Peningkatan efisiensi kerja ini erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumber daya (tenaga, harta, dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berasumsi bahwa Supervisi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja perawat didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dengan adanya supervisi dapat menjadi motivasi perawat untuk semakin meningkatkan kinerja dalam memberikan Asuhan Keperawatan kepada klien. Sesuai dengan tujuan dari supervisi, salah satunya ialah untuk inspeksi, evaluasi dan meningkatkan prestasi kerja serta memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya agar menyadari, mengerti terhadap peran, fungsi sebagai staf dan pelaksana Asuhan Keperawatan dan memberikan layanan terhadap peningkatan kemampuan staf dan pelaksanaan dalam memberikan Asuhan Keperawatan. Semakin rutin supervisi dilakukan dan semakin berkompetennya seorang yang melakukan Supervisi maka akan semakin membantu staf/bawahan didalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, serta dapat meningkatkan efektifitas kerja dan meningkatkan efisiensi kerja dan yang paling utama akan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja. Namun walaupun masih terdapat responden yang tetap memiliki kinerja baik, tetapi dengan supervisi yang tidak aktif ataupun sebaliknya masih terdapat responden memiliki kinerja kurang tetapi dengan supervisi yang aktif, seperti pada hasil

penelitian yang telah diuraikan diatas, hal tersebut dimungkinkan karena faktor yang mempengaruhi kinerja bukan hanya supervisi, tetapi ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja perawat, yaitu: Pelatihan, motivasi, kepemimpinan, kompensasi (insentif), kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasional. Sehingga supervisi yang aktif ataupun tidak aktif, tidak menjamin akan memiliki bawahan yang memiliki kinerja baik ataupun kinerja kurang. Karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut saling bersinergi satu sama lain dan karena setiap individu berbeda-beda sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja juga berbeda satu sama lain.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS. TK. II Pelamonia Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di RS.TK.II Pelamonia Makassar dan dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan uji *Chi Square* sehingga diperoleh nilai $\rho = 0,010$, yang berarti $\rho < \alpha (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_A diterima dan H_0 ditolak dengan interpretasi menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahman, (2015) tentang Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat bagian rawat Inap pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru, Dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang terdapat di dalam (Lestari, 2015:114) dimana teori tersebut berbunyi “baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Rahman, 2015:8). Karena lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas (Mulyadi, 2014:124). Dan sejalan juga dengan teori yang dikemukakan oleh Hafizurrahman (2011) dalam Sipatu (2013:155) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah lingkungan kerja.

Kemampuan perawat dan keadaan lingkungan kehidupan yang kondusif terutama tempat kerja atau suasana kerja yang menyenangkan, aturan yang lebih jelas dan melindungi perawat akan lebih meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berasumsi bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam membantu proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab perawat. Karena dengan lingkungan kerja yang baik dapat mempermudah perawat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja dan efisiensi kerja guna meningkatkan kinerja perawat sehingga akan menghasilkan mutu pelayanan yang baik. Namun walaupun masih terdapat responden yang memiliki kinerja baik tetapi dengan lingkungan kerja yang kurang ataupun sebaliknya masih terdapat responden yang memiliki kinerja kurang tetapi dengan lingkungan kerja yang baik, seperti pada hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, hal tersebut dimungkinkan karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat bukan cuma lingkungan kerja, tetapi ada beberapa faktor lain, seperti Pelatihan, motivasi, kepemimpinan, supervisi, kompensasi (insentif), kepuasan kerja, dan budaya organisasional. Sehingga lingkungan kerja yang baik ataupun kurang tidak dapat menjamin baik atau kurangnya kinerja seseorang. Karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut saling bersinergi satu sama lain dan karena setiap individu berbeda-beda sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja juga berbeda satu sama lain.

Kesimpulan

1. Ada hubungan antara Insentif terhadap Kinerja Perawat di ruang rawat inap RS.TK. II Pelamonia Makassar.
2. Ada hubungan antara Supervisi terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS. TK. II Pelamonia Makassar.
3. Ada hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS.TK.II Pelamonia Makassar.

Saran

1. Kepada manajemen Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar, yaitu perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja perawat sehingga kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan lancar dan akan semakin mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit.
2. Kepada peneliti selanjutnya agar menambah variabel penelitian

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih diberikan kepada RS TK II Pelamonia Makassar atas kinerja perawat di ruang inap. Dan dapat berjalan dengan baik dan lancar dan akan semakin mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit.

Referensi

- Baba, Ali. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Bawono, Dimas Ciptoning., & Nugraheni.(2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat ruang RSUD Kota Semarang)*. Diponegoro Journal Of Menagement. Volume 4, Nomor 3, Tahun 2015. ISSN (Online): 2337-3792. 1-14
- Hidayat, Azis Alimul. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Jakarta. Salemba Medika.
- Lestari, Titik. (2015). *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta. Nuha Media.
- Lolongan, Neniastriyema., Balqis., & Darmawangsa. (2013). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja Tahun 2013*.1-11.
- Mulyadi.(2014). *Pengantar Manajemen*. Bogor. In Media
- Mulyono, M Hadi., Hamzah, Asiah., & Abdullah, A Zulkifli. (2013). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di RS.TK.III 16.06.01 Ambon.Jurnal AKK, Vol 2 No 1, Januari 2013.Hal.18-26.
- Notoatmodjo, (2012).*Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Rahman, Albert Wibi. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekangbaru*.Jom FEKOM Vol.2 No.1 Februari 2015.1-13.
- Renyaaan, Margareth., Kaunang Wulan., & Pasangi, Jimmy. (2016). *Hubungan Antara Insentif, Motivasi, Supervisi, dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupateng Sorong-Papua Barat*.68-73.
- Sipatu, Lindanur. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD*. Undata Palu. e-jurnal Katalogis, Volume 1 Nomor 1, Januari 2013. ISSN 2302-2019.147-158.
- Suarli.,& Bahtiar. (2015). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta. Erlangga.