

**LAPORAN PENELITIAN HIBAH INTERNAL**



**Analisis Faktor Dalam Peningkatan Kerja Keperawatan Di Rumah Sakit**

TIM PENGUSUL

Dr. A. Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kes (0008127401)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

TAHUN 2019/2020

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENELITIAN HIBAH INTERNAL

Judul Penelitian : Analisis factor dalam Peningkatan Kinerja Keperawatan Di Rumah Sakit  
Skema : Penelitian  
Jumlah Dana : Rp. 11.300.000,-  
Ketua Penelitian :  
a. Nama Penelitian : Dr. A. Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kes  
b. NIDN/NIDK : 0008127401  
c. Jabatan Fungsional : Lektor  
d. Program Studi : S1 Keperawatan  
e. Nomor Hp : 081331340187  
f. Alamat Email : azizhidayat@yahoo.com  
Anggota Penelitian 1  
a. Nama mahasiswa : Agustin Dwi Jayanti  
b. NIM : 20161660001  
Anggota Penelitian 2  
a. Nama mahasiswa : Eri Herawati Susanti  
b. NIM : 20161660002

Mengetahui,  
Dekan/Ketua



Dr. Mundakir, S.Kep., Ns., M.Kep  
NIP. 197403232005011

Surabaya, 15 Juni 2020

Ketua Peneliti



Dr. A. Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kes  
NIDN. 0008127401

Menyetujui,  
Ketua LP/LPPM



Dr. Sujinah, M.Pd  
NIK.01202196590004

## DAFTAR ISI

LAPORAN PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI .....	ii
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	1
1.3 Tujuan Penelitian .....	2
1.3.1 Tujuan Umum.....	2
1.3.2 Tujuan Khusus .....	2
1.4 Manfaat Penelitian.....	2
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	2
1.4.2 Manfaat Praktis .....	2
BAB 2 .....	4
TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Kinerja Perawat .....	4
2.1.1 Definisi Kinerja.....	4
2.1.2 Kinerja Perawat.....	4
2.1.3 Langkah Peningkatan Kinerja.....	5
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	6
2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	7

2.1.6 Indikator Kinerja .....	7
BAB 3 .....	9
TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	9
3.1 Tujuan Penelitian .....	9
3.1.1 Tujuan Umum.....	9
3.1.2 Tujuan Khusus .....	9
3.2 Manfaat Penelitian.....	9
3.2.1 Manfaat Teoritis.....	9
3.2.2 Manfaat Praktis .....	10
BAB 4 .....	11
METODE PENELITIAN .....	11
4.1 Desain Penelitian .....	11
4.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	11
4.2.1 Populasi .....	11
4.2.2 Sampel .....	11
4.2.3 Teknik Sampel .....	12
4.3 Lokasi Penelitian .....	12
4.4 Variabel Penelitian .....	12
4.5 Instrumen Penelitian .....	12
BAB 5 .....	13
HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI .....	13
5.1 Data Umum.....	13
5.2 Faktor Individu untuk Kinerja.....	13
5.3 Faktor Psikologis pada Kinerja .....	14
5.4 Faktor Organisasi pada Kinerja.....	15
5.5 Pembahasan.....	15

BAB 6 .....	18
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA .....	18
6.1 Rencana Jangka Pendek : .....	18
6.2 Rencana Jangka Panjang : .....	18
BAB 7 .....	19
PENUTUP .....	19
7.1 Kesimpulan .....	19
7.2 Saran .....	19
DAFTAR PUSTAKA .....	20
LAMPIRAN .....	22

## ABSTRAK

### IMPROVING THE NURSING PERFORMANCE AT HOSPITAL THROUGH FACTORS ANALYSIS

Dr. A. Aziz Alimul Hidayat, S.Kep.,Ns.,M. Kes

Pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas pelayanan keperawatan. Mutu pelayanan keperawatan dapat ditentukan oleh perawat pertunjukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji upaya peningkatan kinerja perawat di RSUD dr. Moh. Saleh Probolinggo melalui faktor analisis. Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional dan SEM. Jumlah sampel sebanyak 169 perawat dipilih dengan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan PLS (partial least square). Berdasarkan hasil statistik, beberapa isu strategis dipilih untuk Materi FGD untuk menghasilkan rekomendasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu terdiri dari perilaku ihsan (ben evolent) kategori baik dan kategori baik setia y; faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan kategori baik dan penghargaan kategori baik; Faktor psikologis terdiri dari kepribadian dan kategori motivasi keduanya. Variabel terikat adalah Kinerja. Faktor individu terdiri dari perilaku dan loyalitas, faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan dan penghargaan. Faktor psikologis terdiri dari kepribadian dan motivasi. Rumah sakit harus meningkatkan perilaku, loyalitas, kepemimpinan, penghargaan, kepribadian dan motivasi sebagai upaya peningkatan kinerja perawat.

**Ketentuan Indeks:** Usaha, FGD, Individu, Perawat, Organisasi, Kinerja, Psikologis .

## ABSTRACT

### IMPROVING THE NURSING PERFORMANCE AT HOSPITAL THROUGH FACTORS ANALYSIS

Dr. A. Aziz Alimul Hidayat, S.Kep.,Ns.,M. Kes

Hospital services are largely determined by the quality of nursing services. The quality of nursing services can be determined by the nurse performance. This study purpose was to examine the efforts to improve the nurse performances at RSUD dr. Moh. Saleh Probolinggo through factor analysis. This study used a cross sectional approach and SEM. Total sample of 169 nurses were selected by proportional randomsampling technique. Data were collected by questionnaires and analyzed by PLS (partialleast square). Based on statistical results, several strategic issues were selected for FGD material to generate recommendations. Research results show that individual factors consisted of good category ihsan (benevolent) behavior and good category loyalty; organizational factors consist of good category leadership and good category rewards; psychological factors consist of personality and motivation categories both. The dependent variable is Performance. The individual factors consist of behavioral and loyalty, organizational factors consisting of leadership and rewards. The psychological factors consist of personality and motivation. Hospitals should improve their behavior, loyalty, leadership, rewards, personality and motivation as an effort to improve nurse performance.

**Index Terms:** Effort, FGD, Individual, Nurse, Organizational, Performance, Psychological.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

THE Penelitian tentang kinerja perawat menunjukkan hasil tentang 50%. Artinya separuh perawat masih belum optimal untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja adalah elemen penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk menjadikan pelayanan keperawatan memiliki mutu yang tinggi terutama pada rumah sakit pemerintah. Salah satunya adalah rumah sakit di Kabupaten Probolinggo Kinerja dipengaruhi oleh variabel psikologis dan organisasi. NS variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, sub variabel.

Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan sub variabel desain pekerjaan (Gibson, 1997). Ada 6 faktor yang memiliki peran sangat strategis untuk menentukan kinerja, mereka adalah loyalitas, perilaku perilaku, kepribadian, kepemimpinan dan penghargaan (Preko, 2013). Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah mengkaji upaya peningkatan kinerja perawat di RSUD dr. Moh. Saleh Probolinggo melalui analisis faktor dan SEM.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana meningkatkan kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor meningkatkan kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor yang ada ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui meningkatkan kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor meningkatkan kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor yang ada.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi peningkatkan kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor
2. Mengidentifikasi kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Bagi bidang keperawatan khususnya untuk keperawatan bisa dijadikan sumber referensi serta rujukan untuk melakukan tindakan kesehatan. Diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan bagi pendidikan dibidang keperawatan dalam meningkatkan Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan serta khususnya berkaitan dengan kinerja keperawatan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Perawat**

Dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan keperawatan serta peningkatan kinerja keperawatan di rumah sakit.

## **2. Bagi Peneliti**

Manfaat bagi peneliti bisa melatih kemampuan serta proses berfikir dalam melakukan penelitian dibidang keperawatan manajemen.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Perawat**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja**

Menurut Wibowo, (2011, p.7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Wibowo dalam Kurniawati dan Solikhah (2012) mengemukakan kinerja sebenarnya sama dengan prestasi kerja, kinerja merupakan hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Hasibuan dalam Irwansyah (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari berbagai pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau output dari apa yang telah dikerjakan dengan melalui proses dan tujuan yang telah ditetapkan.

##### **2.1.2 Kinerja Perawat**

Kinerja keperawatan didasarkan atas pedoman dan standar yang telah ditetapkan yang menjadi acuan dalam pelayanan kesehatan. Dalam Desima (2013) berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan

kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan profesional. Mulyono dkk, (2013) kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Mulyono dkk, (2013) kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Dari beberapa pendapat ahli mengenai kinerja perawat penulis menyimpulkan bahwa kinerja perawat adalah hasil dari pelayanan keperawatan yang menjadi penentu kualitas pelayanan kesehatan dan faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan. Seorang perawat dapat memiliki kinerja yang baik apabila perawat hasil kerjanya sesuai dengan apa yang harus dicapainya.

### **2.1.3 Langkah Peningkatan Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Ariawan (2015) :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara :
  - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
  - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.

- c. Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain :
- a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
  - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
  - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
  - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan.
  - e. Melakukan rencana tindakan.
  - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
  - g. Mulai dari awal bila perlu.

#### **2.1.4 Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dalam Irwansyah (2013) penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dalam Irwansyah, (2013) manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan, pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, hubungan pemutusan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.
4. Dokumentasi yang meliputi kriteria validasi untuk menentukan penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.

### **2.1.6 Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Edy Soetrisno dalam Irwansyah (2013) :

#### **1. Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang didapat dirasakan baik oleh yang menegrjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemrin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dlam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **BAB 3**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

##### **3.1.1 Tujuan Umum**

Mengetahui meningkatkan kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor meningkatkan kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor yang ada.

##### **3.1.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi peningkatkan kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor.
2. Mengidentifikasi kinerja keperawatan di rumah sakit melalui analisis faktor.

#### **3.2 Manfaat Penelitian**

##### **3.2.1 Manfaat Teoritis**

Bagi bidang keperawatan khususnya untuk keperawatan bisa dijadikan sumber referensi serta rujukan untuk melakukan tindakan kesehatan. Diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan bagi pendidikan dibidang keperawatan dalam meningkatkan Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan serta khususnya berkaitan dengan kinerja keperawatan.

### **3.2.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perawat**

Dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan keperawatan serta peningkatan kinerja keperawatan di rumah sakit.

#### **2. Bagi Peneliti**

Manfaat bagi peneliti bisa melatih kemampuan serta proses berfikir dalam melakukan penelitian dibidang keperawatan manajemen.

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian (Hidayat, 2010).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan eksploratif untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menggunakan analisis faktor.

#### **4.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

##### **4.2.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari suatu variabel yang menyangkut masalah penelitian (Hidayat, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang ada di RS Moh.Saleh Probolinggo.

##### **4.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki populasi (Hidayat, 2010). Sampelnya adalah dipilih sampai data saturasi dapat diperoleh dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan. NS kriteria inklusi adalah perawat dan perawat memiliki pekerjaan periode bulan6 bulan. Kriteria eksklusi adalah perawat pada cuti, perawat yang

mengikuti pelatihan dan perawat yang sedang tugas studi di luar kota selama studi. Sebanyak 169 responden diseleksi secara proporsional pengambilan sampel secara acak.

#### **4.2.3 Teknik Sampel**

Teknik Sampling adalah suatu proses seleksi sampel yang digunakan dalam penelitian dari populasi yang ada, sehingga jumlah sampel mewakili keseluruhan populasi yang ada (Hidayat, 2010). Pada penelitian ini sampel diambil dengan cara menggunakan pengambilan secara acak.

#### **4.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit dr. Moh. Saleh Probolinggo.

#### **4.4 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja keperawatan

#### **4.5 Instrumen Penelitian**

Daftar pertanyaan adalah instrumen untuk mengumpulkan data. Bias umum dari kuesioner diverifikasi kepada perawat rumah sakit yang tidak responden penelitian. Analisis data menggunakan Partial Least Persegi (PLS).

## BAB 5

### HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

#### 5.1 Data Umum

Sampel penelitian ini adalah 169 perawat yang mengisi daftar pertanyaan. Sebagian besar responden memiliki kepemimpinan yang baik dan pertunjukan. Sebaliknya, sebagian besar sampel merasa demikian mendapat penghargaan dalam kategori rendah. Mereka memiliki cukup bagus pertunjukan.

#### 5.2 Faktor Individu untuk Kinerja

**Tabel 1.** Menunjukkan Analisis Faktor

		Performance							
		Low		Enough		Good		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
		<b>Ihsan (benevolent) Behavior</b>							
<b>Individual Factors</b>	Low	0	0.0	1	10	0	0	12	10
	Enough	6	8.5	4	56	2	35	71	10
	God	0	0.0	2	33	5	66	86	10
		<b>Loyalty</b>							
<b>Individual Factors</b>	Enough	0	0.0	1	34	2	65	35	10
	Good	6	4.5	6	51	5	44	13	10
	God	0	0.0	2	33	5	66	86	10
		<b>Leadership</b>							
<b>Organization Factors</b>	Enough	6	17	1	54	1	28	35	10
	Good	0	0.0	6	46	7	53	13	10
	God	0	0.0	2	3	2	7	4	0
		<b>Reward</b>							
<b>Individual Factors</b>	Low	6	6.6	5	64	2	28	91	10
	Enough	0	0.0	9	25	2	75	36	10
		<b>Performance</b>							
		Low		Enough		Good		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
		0	0.0	1	31	2	69	42	10
		3	0	9	0	9	0	42	0
		<b>Personality</b>							
<b>Psychological Factors</b>	<i>Agreeableness</i>	0	0.0	1	50	1	50	2	10
	<i>Emotional stability</i>	6	4.5	5	40	7	55	13	10
	<i>Conscientiousness</i>	0	0.0	2	76	8	23	34	10
	<i>Openness to experience</i>	0	0.0	6	51	5	44	13	10
	<i>Motivasi</i>	0	0.0	1	10	0	0.0	1	10
		<b>Motivasi</b>							
<b>Individual Factors</b>	Cukup	5	25	1	70	1	5.0	20	10
	Baik	1	0.7	6	45	8	54	14	10
		0	0	4	0	1	4	9	0

Gambar 1 menunjukkan hasil tes untuk efek Individu Faktor (X1) terhadap Kinerja (Y). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai T statistik adalah 7,805 dengan nilai p 0 000 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T statistik > 1,96 dan p nilai <0,05. Hal ini berarti bahwa Faktor Individu (X1) memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis 1 diterima Koefisien 0,514 adalah positif, dengan demikian dapat diartikan semakin baik Faktor Individu (X1) yang meliputi perilaku ihsan dan loyalitas cenderung meningkatkan kinerja (Y).

### 5.3 Faktor Psikologis pada Kinerja

Gambar 1 bagaimana pengaruh Faktor Psikologis (X2) terhadap Kinerja (Y). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai T statistik adalah 3,113 dengan nilai p 0,000. Hasil tes menunjukkan bahwa nilai T statistik > 1,96 dan nilai p < 0,05. Artinya Faktor Psikologis (X2) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Jadi hipotesis 2 diterima. Koefisien 0,172 adalah positif), dengan demikian dapat dimaknai bahwa semakin baik Faktor Psikologis (X2) yang meliputi motivasi dan kepribadian cenderung meningkat kinerja (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Effect	Original Sample	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Description
Individual Factors (X1) → Performance (Y)	0.514	7.805	0.000	Significant
Psychological Factors → Factors (Y)	0.172	3.113	0.002	Significant
Organization Factors → Factors (Y)	0.182	2.171	0.030	Significant

#### **5.4 Faktor Organisasi pada Kinerja**

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai T statistik adalah 2,171 dengan p nilai 0,030. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai T statistik  $> 1,96$  dan nilai  $p < 0,05$ . Ini berarti Faktor Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada Kinerja (Y). Koefisien 0,182 adalah positif, dengan demikian dapat diartikan, lebih tinggi Organisasi Faktor (X3) yang meliputi penghargaan dan kepemimpinan cenderung meningkatkan Kinerja (Y).

#### **5.5 Pembahasan**

Barang ini hasil dy konsisten dengan karakas & sarigollu (2013) yang baik hati (dalam penelitian ini disebut perilaku ihsan) adalah perubahan dan perilaku positif yang dilakukan secara organisasi. Pernyataan ini didukung oleh abbas (2017) bahwa perilaku ihsan dapat mempengaruhi organisasi pertunjukan. Kahn (1990) hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada kondisi psikologis kondisi loyalitas karyawan pada sebuah organisasi. Kondisi tersebut adalah terdaftar sebagai kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Ini makna mendefinisikan seberapa relevan pekerjaan itu bagi karyawan (preko, studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa karyawan penghargaan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan faktor gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (setyawan, 2018). Banyak variabel dapat dianggap mempengaruhi kinerja kelompok selain kepemimpinan. Faktor kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk berkolaborasi kelompok kerja (teamwork) untuk mencapai suatu tujuan organisasi. A faktor yang sangat penting adalah kepemimpinan untuk menghasilkan tim yang baik. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai sosok yang bergerak bawahannya.

Seorang pemimpin harus rasional, penuh inisiatif dan kecerdasan dalam pengambilan keputusan, kemampuan dalam memecahkan masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin kemampuan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya secara bersamaan waktu memberikan motivasi kepada karyawannya (marpaung (2014) kompensasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia fungsi. Supriyatin (2013) menjelaskan bahwa sumber daya manusia manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan mengendalikan, mengembangkan, mengkompensasi, mengintegrasikan, mempertahankan, dan memberhentikan pegawai, untuk realisasinya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Kompensasi berarti pemberian manfaat tambahan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasinya adalah diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan berupa: uang, barang, atau fasilitas lain sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (suwatno dan priansa, 2011). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 38,8%. Artinya setiap 1 rupiah berubah secara langsung kompensasi akan menyebabkan perubahan 38,8% pada karyawan loyalitas. Hasil faktor kepribadian menunjukkan bahwa 78,1% perawat memiliki kepribadian kestabilan emosi, 17,7% memiliki kesadaran, dan 1% setuju, 0,5% setuju keterbukaan terhadap pengalaman dan tidak ada yang memiliki ekstraversi kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kepribadian yang mampu menahan stres. Secara emosional, stabil individu cenderung tenang dalam menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Hasil studi ini juga konsisten dengan teori gibson

bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Mereka psikologis variabel terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, sub variabel pembelajaran dan motivasi; organisasi variabel terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, sub variabel pekerjaan struktur dan desain (gibson, 1987).

## **BAB 6**

### **RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA**

#### **6.1 Rencana Jangka Pendek :**

Publikasi ilmiah pada jurnal nasional ber-ISSN dan ESSN

#### **6.2 Rencana Jangka Panjang :**

Dapat dijadikan informasi dan pengetahuan dalam bidang kesehatan tentang peningkatan kinerja keperawatan di rumah sakit dr. Moh saleh Probolinggo.

## **BAB 7**

### **PENUTUP**

#### **7.1 Kesimpulan**

Kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi. Oleh karena itu pengelola rumah sakit harus mengetahui kekuatan dan kelemahan manajemen dalam mengoptimalkan program peningkatan kinerja perawat dalam rangka peningkatan mutu pelayanan keperawatan rumah sakit.

#### **7.2 Saran**

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut memperbanyak sampelnya dan waktu yang diberikan semakin banyak pada responden sehingga terdapat peningkatan kinerja keperawatan.

2. Bagi Perawat

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan agar perawat dapat memberikan edukasi tentang peningkatan kinerja keperawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Connolly, D., Wright, F., Connolly, D., & Wright, F. (2017). The nursing quality indicator framework tool. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-08-2016-0113>
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. (2002). Loyalty to supervisor vs . organizational commitment : Relationships to employee performance in China, 339–356.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (1996) *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Griffin, R.W., & Moorhead, G. (2013) *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*. 11th ed. South-Western: Mason, OH.
- Handoko, H. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto (2007) *Konsep Dasar Keperawatan dengan Pemetaan Konsep (Concept Mapping)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hasibuan (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959) *One More Time : How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review Press
- Ilyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.
- Kreitner, K. & (2005) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehindo.
- Li, Y.(2018). A literature review of nursing turnover costs, (June 2012). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01411.x>
- Locke, E. A. (1969) ‘What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*’, pp. 309–336.
- Locke, E. A. (1976) ‘Nature and Causes of Job Satisfaction’, in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. In M. D. D. Chicago, IL: Rand McNally, p. pp.1297-1349.
- Lolongan, N. (2013). *Factors Related to the Nurse performances at Lakipadada Hospital in Tana Toraja District*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.

Mangkunegara (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rodakarya.

Mangkunegara, A. P. (2005) Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

**LAMPIRAN****1. Laporan Keuangan**

<b>1. HONORARIUM</b>				
<b>HONOR</b>	<b>HONOR/HARI</b>	<b>WAKTU JAM/MINGGU</b>	<b>MINGGU</b>	<b>JUMLAH (RP)</b>
Perawat Rumah Sakit 1	65.000	3	32	2.080.000
Perawat Rumah Sakit 2	65.000	3	32	2.080.000
<b>SUB TOTAL</b>				<b>4.160.000</b>
<b>2. BAHAN HABIS PAKAI</b>				
Kertas HVS A4	Lembar observasi, absensi, lembar evaluasi, dll	4 rim	40.000	160.000
Bolpoint	Pelatihan	10 lusin	15.000	150.000
Odner	Arsip File	6 set	30.000	180.000
Map	Arsip File	5 set	8.000	40.000
Spidol boardmaker	Pelatihan	5	10.000	50.000
Tintan Printer	Pencetakan berkas	6 biji	160.000	960.000
Kertas Sertifikat	Bukti Sebagai Duta	3 pack	50.000	150.000
Flasdisk (8 GB)	Penyimpanan Data Kegiatan	2 buah	75.000	150.000
Buku Pedoman	Media Pelatihan	30 buku	15.000	450.000
Buku petunjuk	Media Pelatihan	30 buku	15.000	450.000
Pulsa Internet	Media Pembelajaran	8 GB	50.000	200.000
Poster	Media pelatihan serta media informasi	10 poster	15.000	150.000
Benner roll	Informasi Program Pos	1 buah	100.000	100.000
Leaflet	Media informasi	100 lbr	3.000	300.000
Pojok Perawat	Pusat Perawat	1 tempat	500.000	500.000
PIN Perawat	Tanda sebagai DUTA Perawat	5 perawat	50.000	250.000
<b>SUB TOTAL</b>				<b>4.240.000</b>
<b>3. PERJALANAN</b>				
<b>Material</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>Jumlah (Rp.)</b>	
Ketua	a. Pengorganisasian persiapan kegiatan b. Pendampingan pendidikan dari <i>UMSurabaya</i> c. Evaluasi kegiatan, dll.	60 kali	1.700.000	
Anggota	a. Pengorganisasian persiapan kegiatan	60 kali	1.000.000	

	b. Pendampingan pendidikan dari <i>UMSurabaya</i>			
	c. Evaluasi kegiatan, dll.			
<b>SUB TOTAL</b>				2.700.000
<b>4. LAIN-LAIN</b>				
<b>Material</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>Harga Satuan (Rp)</b>	<b>Jumlah (Rp.)</b>
Pemberian <i>Door Prize</i> Kegiatan	Motivasi dan Penghargaan partisipasi kegiatan	10 buah	20.000	200.000
<b>SUB TOTAL</b>				200.000
<b>TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN (Rp)</b>				11.300.000,-

## 2. Lampiran Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	BULAN DESEMBER-JUNI					
		1	2	3	4	5	6
1.	Mengadakan pertemuan awal antara ketua dan tim pembantu peneliti						
2.	Menetapkan rencana jadwal kerja dan Menetapkan pembagian kerja						
3.	Menetapkan desain penelitian dan Menentukan instrument penelitian						
4.	Menyusun proposal dan Mengurus perijinan penelitian						
5.	Mempersiapkan, menyediakan bahan dan peralatan penelitian						
6.	Melakukan Penelitian						
7.	Melakukan pemantauan atas pengumpulan data, Menyusun dan mengisi format tabulasi, Melakukan analisis data, Menyimpulkan hasil analisis, Membuat						

	tafsiran dan kesimpulan hasil serta membahasnya						
8.	Menyusun laporan penelitian						