

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian tentang faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat yang dilakukan di RS Muhammadiyah Surabaya pada bulan juni 2013 yang dikaji meliputi kinerja perawat dengan cara menggunakan lembar kuisisioner sebagai alat untuk pengumpulan data.

Hasil penelitian ini di sajikan dalam dua bagian yaitu data umum dan data khusus yaitu data umum terdiri dari demografi (Usia dan Pendidikan). Sedangkan data khusus terdiri dari kepemimpinan, insentif, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja perawat dan disajikan dalam bentuk tabel.

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Data Umum

1.1.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Surabaya.

Gedung Rumah Sakit terletak di Jl.KH.Mansyur No.180-182

Suarabaya menyimpan catatan sejarah sendiri dalam perkembanganya. Sejarah yang mewarnai terbentuknya Rumah

Sakit Muhammadiyah tidak lepas dari peran para tokoh baik dari

Muhammadiyah maupun tokoh nasional. Berawal dari PKU

(Penolong Kesengsaraan Umum) Muhammadiyah urusan

musytasyfa (Balai Kesehatan) yang ahad pagi tanggal 14

September 1924 resmi dibuka di Jl.Sidodadi No.57 Surabaya.

Pada era sampai tahun 2000 pelayanan yang diberikan di PKU

Muhammadiyah adalah pelayanan Poli Umum, Poli KIA, dan Rumah Bersalin. Namun seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan, maka pada tahun 2002 dimulailah era baru dalam sejarah PKU Muhammadiyah Surabaya, yaitu pada tanggal 19 Agustus 2002 resmi menjadi Rumah Sakit Umum. Pada tanggal 15 Desember 2012 nama Rumah Sakit Muhammadiyah Surabaya berubah menjadi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya. Sedangkan kepemimpinan rumah sakit PKU Muhammadiyah Surabaya mulai tanggal 2 Februari 2018 hingga saat ini dipegang oleh Dr.dr.Enik Srihartati,M.Kes.,Sp.KK.

1. Gambaran Umum RS PKU Muhammadiyah Surabaya

Nama Rumah Sakit : RS.PKU Muhammadiyah Surabaya

Alamat : Jl.KH.Mas Mansyur 180-182

Kelurahan : Nyemplungan

Kecamatan : Pabean Cantian

Kota : Surabaya

Provinsi : Jawa Timur

Kode Pos : 60162

Telephone/Fax : 031-3522980,3570974,5257390

Email : rsm_sby@yahoo.com

Website : www.rspkusby.com

1) Status Kepemilikan : Persyarikatan

Muhammadiyah

- 2) Nama Direktur : Dr.dr.Enik Srihartanti,M.Kes.,Sp.KK.
- 3) Kelas Rumah Sakit : D
- 4) Nomor Registrasi RS : 3578793
- 5) No.Ijin Operasional Rs : 503.445/37/P/IO.RS/436.6.3/XII/2015
- 6) Berlaku Tanggal : 9 Oktober 2015 s/d 09 Oktober 2020
- 7) Luas lahan : 1108 m²
- 8) Luas Bangunan : 2176 m²
- 9) Kapasitas TT : 51 TT
- 10) Standar Kualitas Pelayanan RS : Lulus Tingkat Perdana Akreditasi Versi 2012.

1.1.1.2 Karakteristik Responden

Perawat yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian sebanyak 30 responden. Adapun penjelasan tentang responden meliputi usia dan pendidikan dalam bentuk tabel.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya Pada Bulan Juni 2019.

Usia	N	Persentase(%)
23-25 Tahun	3	10%
26-28 Tahun	4	13,3%
29-31 Tahun	6	20%

32-34 Tahun	5	16,7%
35-37 Tahun	5	16,7%
38-40 Tahun	7	23%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 38-40 tahun yaitu sebanyak 7 responden (23%), dan sebagian kecil responden berusia 23-25 yaitu sebanyak 3 responden (10%).

2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya Pada bulan Juni 2019.

Pendidikan	N	Persentase (%)
D3 Keperawatan	18	60%
S1 Keperawatan	12	40%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah yaitu D3 sebanyak 18 responden (60%) dan S1 sebanyak 12 responden (40%)

1.2 Data Khusus

1.2.1 Faktor Dominan (Kepemimpinan, Insentif, Motivasi, Pengalaman Kerja) Berhubungan Dengan Kinerja.

Tabel 4.3 Tabulasi Silang Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Surabaya

Kepemimpinan	Kinerja					
	Kurang		Baik		Jumlah	
	N	%	N	%	N	%
Kurang	1	3,3%	5	16,7%	6	20,0%
Cukup	1	3,3%	4	13,3%	5	16,7%
Baik	9	30,0%	10	33,3%	19	63,3%
Jumlah	11	36,7%	19	63,3%	30	100,0%
$p = 0,044$						

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian terkait kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Surabaya dari total 30 responden diketahui bahwa perawat yang menyatakan kepemimpinan kurang sebanyak 6 responden (20,0%). Sedangkan sebagian besar dari perawat menyatakan kepemimpinan baik sebanyak 19 responden sebanyak (63,3%). Berdasarkan hasil uji statistik regresi logistik didapatkan nilai ($p = 0,044 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 4.4 Tabulasi Silang Antara Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Surabaya.

Insentif	Kinerja					
	Kurang		Baik		Jumlah	
	N	%	N	%	N	%
Tidak Sesuai	5	16,7%	5	16,7%	10	33,3%
Sesuai	8	26,7%	12	40,0%	20	66,7%
Jumlah	13	43,3,7%	17	56,7%	30	100,0%
$p = 0,036$						

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil penelitian terkait insentif terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Surabaya. Dari total 30 responden diketahui bahwa perawat yang menyatakan bahwa

insentif yang diberikan rumah sakit dalam kategori tidak sesuai yaitu sebanyak 10 responden (33,3%) dan yang menyatakan insentif sudah sesuai dengan kebutuhan perawat sebanyak 20 responden (66,7%) Berdasarkan hasil uji statistik regresi logistik didapatkan nilai ($p= 0,036 \geq \alpha 0,05$) maka H_0 terima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat hubungan antara insentif terhadap kinerja.

Tabel 4.5 Tabulasi Silang Antara Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Surabaya.

Motivasi	Kinerja					
	Kurang		Baik		Jumlah	
	N	%	N	%	N	%
Kurang	4	13,3%	5	16,7%	9	30,0%
Cukup	5	16,7%	8	26,7%	13	43,3%
Baik	4	13,3%	4	13,3%	8	26,7%
Jumlah	13	43,3%	17	56,7%	30	100,0%
$p=0,301$						

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian terkait motivasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Surabaya. Dari total 30 responden diketahui bahwa sebagian besar perawat yang kurang motivasi sebanyak 9 responden (30,0%). Sedangkan yang menyatakan cukup motivasi adalah sebanyak 13 responden (43,3%) dan yang menyatakan baik sebanyak 8 responden (26,7%). Berdasarkan hasil uji statistik regresi logistik didapatkan nilai ($p=0,301 \geq \alpha 0,05$) maka H_0 terima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja.

1.3 Pembahasan

1.3.1 Faktor Kepemimpinan Yang Mempengaruhi Kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan dengan kinerja perawat terdapat pengaruh yang signifikan ($p = 0,044 \leq \alpha 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa memang benar kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh L. James Gibson yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasai. Sifat berwibawa, berani mengambil resiko dan jujur adalah hal penting dalam kepemimpinan Tentu saja kepemimpinan tidak cukup hanya berpatokan pada sifat pemimpin, karena pemimpin tidak berdiri sendiri di dalam suatu ruangan yang statis. Pemimpin berada di antara orang-orang yang dipimpin, dipengaruhi oleh lingkungan yang terus berubah. Di dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi diperlukan berbagai sumber-daya, termasuk sumber-daya manusia sebagai sumber-daya yang paling penting.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1997) Bahwa pemimpin dapat membuat seorang bekerja dengan baik dengan memberikan instruksi dan konsultasi atas pekerjaannya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memberi inspirasi kepada seseorang agar dapat bekerja sama dengan baik atas kepemimpinan seseorang. Maka dari itu kepemimpinan sangat erat kaitanya deng kinerja. Hasibuhan juga mengatakan bahwa

kepemimpinan melibatkan pengaruh hubungan yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Katono (2003:4)

Hasil penelitian Lashido dkk (2013), juga menegaskan hal yang sama terkait kepemimpinan. Lashido dkk menyatakan bahwa kepemimpinan memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja karena pemimpin merupakan seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memberi motivasi pada bawahannya, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2011:2013) dalam Wiratama dan Sintaasih (2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aurelia potu (2013) juga menyatakan hal yang sejalan Aurelia menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitiannya juga menunjukkan adanya hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kualitas pemimpin tidak ditentukan dengan besar kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain, yaitu melalui bawahannya, serta pengaruh yang

dipancarkan pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bersemangat dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik. Dalam penelitiannya juga memberikan solusi untuk peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab didalam instansi.

Kepemimpinan dirumah sakit muhammadiyah bisa dikatakan baik tapi masih ada beberapa orang yang menyatakan kepemimpinan kurang baik, sehingga untuk kedepanya manajemen rumah sakit dapat melakukan evaluasi kembali terkait dengan kepemimpinan ini agar menjadi baik secara keseluruhan.

1.3.2 Faktor insentif Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa insentif dengan kinerja terdapat pengaruh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang diberikan oleh pihak rumah sakit sangat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut L. James Gibson yang menyatakan bahwa imbalan dapat membuat orang bekerja dengan baik dan mampu mencapai prestasi yang tinggi. Diharapkan dengan pemberian imbalan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Hal yang sama dikemukakan oleh Rucky (2012) dalam penelitian Jimmy Fitria pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa insentif yang

diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk materi maupun non materi. Insentif merupakan bentuk lain dari strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian Zaenah (2014) Insentif adalah upaya yang dilakukan oleh sebuah instansi dalam memberikan motivasi kepada perawat yaitu dengan pemberian insentif. Pemberian insentif tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dan juga untuk memenuhi kebutuhan perawat, perawat yang bekerja di rumah sakit akan lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan rumah sakit. Jika manajemen rumah sakit memperhatikan dan memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang non materi.

Jika gaji pokok tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maka insentif akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena insentif adalah salah satu cara instansi agar perawat bisa dengan giat bekerja sesuai dengan insentif yang diberikan. Insentif sangat berpengaruh pada kinerja karena dengan insentif perawat bisa termotivasi untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi rumah sakit.

Gaji yang diberikan rumah sakit sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan perawat, ditambah dengan pemberian insentif yang menurut perawat sudah cukup sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perawat dalam menunjang untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh pasien maupun instansi.

4.3.3 Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa motivasi dengan kinerja tidak terdapat pengaruh.. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh L. James Gibson menyatakan bahwa, Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan. Manajer lebih suka memotivasi karyawannya secara positif agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dan karyawan yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi.

Secara teoritis gambaran umum motivasi seorang akan mempengaruhi kinerja seorang. akan tetapi yang ditemui peneliti selama di lapangan sangat berbeda dimana motivasi secara langsung tidak mempengaruhi kinerja seorang, kebanyakan responden berpendapat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri mulai dari gaji yang diberikan rumah sakit kurang mencukupi pekerja (tidak sesuai umk dirumah sakit yang lain) dan instansi tidak memperdayakan sistem promosi jabatan, ini menjadi masalah utama penghambat motivasi tidak mempengaruhi kinerja seseorang. Ini didukung rumah sakit yang dibawah standar tipe D dimana sistem pelayanan kesehatannya banyak kekurangan mulai dari fasilitas penunjang sarana prasarana, SDM

yang kurang memadai dan tanpa ada supervisi yang baik berkelanjutan seperti di rumah sakit dengan tipe A dan B. Sehingga hal tersebut menjadi masalah sangat signifikan. Motivasi juga tergantung dengan gaya kepemimpinan. Model kepemimpinan Fiedler disebut juga sebagai model kontingensi karena model tersebut beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung gaya kepemimpinan (Leadership style). Gaya kepemimpinan leadership berarti pemimpin mendominasi perawat, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh perawat tidak benar-benar berasal dari motivasi dalam dirinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh Segala Nanda Suryani dkk, yang menyatakan bahwa sebanyak 46 orang yang ditentukan dengan menggunakan teknik accidental sampling. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat. Berdasarkan uji Spearman diperoleh nilai $p = 0,182 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSUP H Adam Malik Medan.

Motivasi pada perawat yang bekerja di rumah sakit muhammadiyah surabaya sangat kurang. Di harapkan untuk pihak manajemen rumah sakit untuk lebih memberikan perhatian terhadap motivasi perawat, dan melakukan evaluasi setiap tahunnya untuk mendapatkan motivasi perawat yang lebih baik.