

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL

THE FACTORS THAT CORRELATED WITH THE LEVEL OF NURSES PERFORMANCE IN INPATIENT WARD OF RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL

Lukken Januari Putri Rebanti^{1*}, Jati Untari², Markus Gelar Kumara Agni³

^{1,2,3}Universitas Respati Yogyakarta

*HP/Email: 081228285640 / lukken.rebanti.lr@gmail.com

Abstract

Background: The factors that affect the employees performance consist of motivation, capabilities, knowledge, skills, education, experience, training, interest, attitude personality, physical conditions and the physiological needs, social needs and the egoistic needs. The nurses performance is important to improve the hospital quality, in RSUD Panembahan Senopati Bantul there are some issues on the nurses performance.

Objective: This study was conducted to measure the significancy of factors that affect the nurses performance in inpatient ward of RSUD Panembahan Senopati Bantul

Method: The type of this research is an analytically research survey with cross sectional research design . The study was conducted in June 2016. The place of Research In RSUD Panembahan Senopati Bantul. Research population numbered 221 people with the number of sample as many as 69.

The Result : The fisher test results of the training toward the performance shows the significance value 0.001 and correlation value 0,417. The motivation toward the performance shows the significance value 0,006 and correlation value 0,371. Incentives to the performance shows the the significance value 0,007 and correlation value 0,338.

The conclusion: There were significant relationships of training factor, motivation factor and the providing incentives factor to the level of the nurses performance in inpatient ward of RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Keywords: Training, job motivation, incentives providing, performance

Intisari

Latar Belakang: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik. Kinerja perawat penting untuk peningkatan mutu rumah sakit. Di RSUD Panembahan Senopati Bantul terdapat beberapa masalah pada kinerja perawat.

Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembaan Senopati Bantul.

Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan rancangan penelitian cross sectional. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2016. Tempat Penelitian di

RSUD Panembahan Senopati Bantul. Populasi penelitian berjumlah 221 orang dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang.

Hasil : Hasil uji fisher test pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,001 dan nilai korelasi sebesar 0,417. Motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,006 dan nilai korelasi sebesar 0,371. Insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi 0,007 dan nilai korelasi sebesar 0,338.

Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pelatihan, faktor motivasi, dan faktor pemberian insentif dengan tingkat kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Kata Kunci: Pelatihan, motivasi kerja, pemberian insentif, kinerja

PENDAHULUAN

RSUD Panembahan Senopati Bantul merupakan rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Bantul yang memberikan pelayanan secara rawat inap, rawat jalan dan instalasi rawat darurat. Menurut hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 19 November 2015, didapatkan hasil jumlah perawat yang ada sebanyak 326 orang, dengan jumlah unit/bangsal sebanyak 15 unit. Dari 15 unit/bangsal tersebut 10 diantaranya adalah bangsal/unit rawat inap dengan jumlah perawat yang bekerja didalamnya 221 orang. Dari 221 perawat yang berada di bangsal rawat inap, yang telah melakukan pelatihan yaitu sebagai berikut: Alamanda, 32, Anggrek 21, Bakung 20, Cempaka 19, Flamboyan 18, Nusa Indah 20, Teratai 29, Melati 20, ICU 20, Mawar 20 (Data Primer).

Sutormeister (1999, dalam Priansa, 2014 hal. 270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik.¹

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk dapat

memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari perawat, sesuai dengan keinginan institusi keperawatan (Simamora, 2014, hlm 114).²

Menurut Simamora (2014, hlm 156-157), motivasi pada dasarnya adalah proses untuk memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.³

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi, jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non material (Priansa, 2014, hlm 335-336).⁴

RSUD Panembahan Senopati Bantul

mengatakan bahwa rumah sakit tersebut telah menerapkan sistem pemberian insentif yang berbentuk uang, jenis insentif yang diberikan yaitu honor kepala ruang, penanggulangan bencana ataupun KLB dll. Insentif tersebut diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah perawat. Sedangkan hasil wawancara dengan pegawai personalia mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja perawat dari tahun ke tahun adalah dengan menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), dengan melihat realisasi tercapai tidaknya kinerja tersebut. (Data Primer).

Kinerja perawat penting guna kualitas kemajuan atau mutu rumah sakit, di RSUD Panembahan Senopati Bantul terdapat beberapa masalah pada kinerja perawat. Dari hasil wawancara kepada keluarga pasien terkait kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul, empat dari lima keluarga pasien mengeluh terhadap kinerja dari perawat. Hal yang menjadi keluhan yaitu tentang pelayanan yang cukup lama terhadap pasien, ruangan tidak segera dibersihkan dan disterilisasikan dan harus menunggu lama jika ingin pindah ke ruangan lain. Selain itu, jika pasien membutuhkan sesuatu, perawat lama dalam memberikan respon. (Data Primer)

Hasil dari wawancara-wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa ada masalah terkait kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul, sehingga peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan pelatihan, motivasi kerja, dan pemberian insentif dengan tingkat kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Panembahan Senopati Bantul. (Data Primer).

METODE

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Metode penelitian survei analitik adalah survei atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi.

b. Tempat dan Waktu Pengambilan Data

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 10-12 bulan Juni 2016

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

c. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap yang ada di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 221 orang.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu perawat ruang rawat inap di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Adapun sampel diambil berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi

1) Kriteria inklusi penelitian ini adalah:

- a) Perawat ruang rawat inap yang bersedia menjadi responden
- b) Perawat ruang rawat inap yang mengikuti pelatihan
- c) Perawat ruang rawat inap yang tidak mengikuti pelatihan

2) Kriteria eksklusi penelitian ini adalah:

Perawat yang menjabat sebagai kepala bangsal

d. Besar Sampel

Penentuan besarnya sampel atau jumlah sampel yang digunakan. Menurut (Notoatmodjo, 2010), jika ukuran populasi diketahui dengan pasti, maka menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan :

N : besar populasi

n : besar sampel

d : persisi dalam menduga proporsi

Jumlah sampel yang diketahui dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

$$n = \frac{221}{1 + 221 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{221}{1 + 22,1}$$

$$n = \frac{221}{3,21}$$

$$n = 68,84 = 69 \text{ orang}$$

n = 68,84 orang dibulatkan menjadi 69 orang. Perkiraan sampel penelitian ini adalah 69 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan, motivasi kerja dan pemberian insentif dengan tingkat kinerja perawat di ruang rawat inap

RSUD Panembahan Senopati Bantul. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara mengambil sampel perawat ruang rawat inap dengan jumlah sampel 69 orang perawat. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis *fisher exact test* dan regresi logistik.

i. Karakteristik Responden

Total perhitungan sampel pada yaitu 69 orang perawat. Dalam pengambilan data, diperoleh data dari ke-69 orang sampel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan usia dan pendidikan responden.

Berdasarkan usia diperoleh mayoritas perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul berusia relatif muda yaitu 20-30 tahun sebanyak 47,8%. Perawat yang berusia 31-40 tahun sebanyak 37,7%. Sedangkan perawat yang berusia diatas 40 tahun merupakan kelompok perawat berdasarkan usia yang paling sedikit yaitu 14,5%.

Adapun apabila berdasarkan pendidikan diperoleh informasi bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul (85,5%) berpendidikan D3. Perawat dengan pendidikan Profesi (S1+Nurse) sebanyak 10,1%. Sedangkan perawat dengan tingkat pendidikan S1 saja merupakan kelompok paling sedikit yaitu 4,3%.

ii. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu berdasarkan kategori dari masing-masing variabel. Pengkategorian dilakukan dengan tiga kategori yaitu baik, cukup, dan kurang. Data kategori disajikan berdasarkan nilai frekuensi dan persentase. Berikut ini adalah hasil kategori dari masing-masing variabel penelitian.

1. Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 1. Kategori Variabel Pelatihan (X1)

Kategori	Skor Nilai	Frek	%
Baik	76%-100%	39	56,5
Cukup	dibawah 76%	30	43,5
Total		69	100,0

Sumber : Data Primer 2016

Hasil kategori dari variabel pelatihan yaitu mayoritas perawat memiliki pelatihan yang masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 56,5%. Secara umum, perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul sudah memiliki pelatihan dan pengembangan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh rumah sakit sudah baik.

2. Variabel Motivasi (X2)

Tabel 2. Kategori Variabel Motivasi (X2)

Kategori	Skor Nilai	Frek	%
Baik	76%-100%	55	79,7
Cukup	dibawah 76%	14	20,3
Total		69	100,0

Sumber : Data Primer 2016

Hasil kategori dari variabel motivasi yaitu mayoritas perawat memiliki motivasi dalam bekerja yang masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 79,7%. Secara umum, perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perawat semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Variabel Insentif (X3)

Tabel 3. Kategori Variabel Insentif (X3)

Kategori	Skor Nilai	Frek	%
Baik	76%-100%	33	47,8
Cukup	dibawah 76%	36	52,2
Total		69	100,0

Sumber : Data Primer 2016

Hasil kategori dari variabel insentif yaitu mayoritas perawat memiliki insentif yang masuk dalam kategori cukup yaitu sebanyak 52,2%. Secara umum, perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul mendapatkan insentif yang masih belum sesuai.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. Kategori Variabel Kinerja (Y)

Kategori	Skor Nilai	Frek	%
Baik	76%-100%	58	84,1
Cukup	dibawah 76%	11	15,9
Total		69	100,0

Sumber : Data Primer 2016

Hasil kategori dari variabel kinerja yaitu

mayoritas perawat memiliki kinerja yang masuk dalam kategori baik yaitu sebanyak 84,1%. Hasil kategori dapat dikatakan perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul sudah bekerja dengan maksimal menurut kemampuannya.

Analisis Fisher test

Analisis *fisher test* bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen (kategorik) dengan variabel independen (katagorik). Data yang digunakan dalam penelitian yaitu pelatihan, motivasi, insentif, dan kinerja dilakukan pengkategorian (dua kategori) sehingga analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu dengan analisis *fisher test*. Adanya hubungan yang signifikan jika nilai signifikansi dibawah 0,05.

Hasil *fisher test* pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,001 yang dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pelatihan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Nilai korelasi menunjukkan besarnya hubungan tersebut yaitu sebesar 0,417. Dapat diartikan terdapat hubungan yang positif pelatihan terhadap kinerja. Jika perawat memiliki pelatihan yang tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil kategori pada perawat yang memiliki pelatihan yang baik juga memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 55,1%. Pada nilai *odd ratio* menunjukkan nilai 19,0 yang dapat diartikan bahwa perawat yang memiliki pelatihan dengan kategori baik memiliki kemungkinan untuk memiliki kinerja yang baik sebanyak 19 kali dibandingkan dengan perawat yang memiliki

pelatihan dengan kategori cukup.

Motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,006 yang dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Nilai korelasi motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,371. Dapat diartikan terdapat hubungan yang positif motivasi terhadap kinerja. Jika perawat memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil kategori pada perawat yang memiliki motivasi yang baik juga memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 72,5%. Pada nilai *odd ratio* menunjukkan nilai 7,5 yang dapat diartikan bahwa perawat yang memiliki motivasi dengan kategori baik memiliki kemungkinan untuk memiliki kinerja yang baik sebanyak 7 kali dibandingkan dengan perawat yang memiliki pelatihan dengan kategori cukup.

Insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,007 yang dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan insentif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Nilai korelasi insentif terhadap kinerja yaitu sebesar 0,338. Dapat diartikan terdapat hubungan yang positif insentif terhadap kinerja. Jika perawat memiliki insentif yang tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Pada nilai *odd ratio* menunjukkan nilai 12,3 yang dapat diartikan bahwa perawat yang memiliki insentif dengan kategori baik memiliki kemungkinan untuk memiliki kinerja yang baik sebanyak 12 kali dibandingkan dengan perawat yang memiliki pelatihan dengan kategori cukup.

Analisis Regresi Logistik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kinerja perawat terdiri dua kategori yaitu baik dan cukup, sehingga selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi logistik. Analisis regresi logistik bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui analisis ini juga dapat diketahui variabel yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja perawat. Adanya pengaruh yang signifikan jika nilai signifikansi di bawah 0,05. Berikut adalah hasil regresi logistik.

Nilai dari *Nagelkerke R Square* yaitu 0,566 yang dapat diartikan variabel pelatihan, motivasi, dan insentif mampu mempengaruhi kinerja perawat sebesar 56,6% dan sisanya yaitu 43,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

1. Hubungan Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Perawat (Y) RSUD Panembahan Senopati Bantul

Terdapat hubungan yang signifikan pelatihan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul, **diterima**. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *fisher test* pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,001 yang dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pelatihan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Nilai korelasi menunjukkan besarnya hubungan tersebut yaitu sebesar 0,417. Dapat diartikan terdapat hubungan yang positif pelatihan terhadap kinerja. Jika perawat memiliki pelatihan yang tinggi maka kinerja

perawat juga akan semakin tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil kategori pada perawat yang memiliki pelatihan yang baik juga memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 55,1%.

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2. Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) RSUD Panembahan Senopati Bantul

Terdapat hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul, **diterima**. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *fisher test* motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,006 yang dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Nilai korelasi motivasi terhadap

kinerja yaitu sebesar 0,371. Dapat diartikan terdapat hubungan yang positif motivasi terhadap kinerja. Jika perawat memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil kategori pada perawat yang memiliki motivasi yang baik juga memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 72,5%. Hasil uji regresi menunjukkan variabel motivasi merupakan variabel yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja perawat.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan sekerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Simamora, 2014, hlm 157).²

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo (2007) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.⁶

3. Hubungan Isentif (X3) Terhadap Kinerja Perawat (Y) RSUD Panembahan Senopati Bantul

Terdapat hubungan yang signifikan insentif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senipati Bantul, **diterima**. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *fisher test* insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,007 yang dapat

diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan insentif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Nilai korelasi insentif terhadap kinerja yaitu sebesar 0,338. Jika perawat memiliki insentif yang tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.¹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2008) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi tentang pemberian insentif dan program rotasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Sragen.⁷

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan pelatihan terhadap tingkat kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senipati Bantul. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *fisher exact test* pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif. Jika perawat memiliki pelatihan yang

tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.

2. Terdapat hubungan yang signifikan motivasi terhadap tingkat kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senipati Bantul. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *fisher exact test* motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif. Jika perawat memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan insentif terhadap tingkat kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senipati Bantul. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *fisher exact test* insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif. Jika perawat memiliki insentif yang tinggi maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan RSUD Panembahan Senopati Bantul

Pada penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan, motivasi, dan insentif merupakan faktor yang menentukan kinerja perawat. Dalam hal pelatihan, pihak terkait dapat memberikan pelatihan yang berkesinambungan bagi perawat untuk meningkatkan kemampuan perawat. Pemberian insentif yang sesuai dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja perawat.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti bagaimana pengaruh faktor lain terhadap kinerja perawat. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menganalisis ada tidaknya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
2. Simamora, Roymond H. (2014). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
3. Hasibuan, H.Malayu S.P. (2014). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
4. Yani H.M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori*

