

Article History:

- Received 2018-10-22
- Revised 2018-11-30
- Accepted 2018-12-23

Research Article

Open Access

Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon

The Influence of Leadership and Benefits on Nurse Performance In Datu Beru Hospital Takengon

⁽¹⁾ Muhammad Crystandy, ⁽²⁾ Ida Lestari Tampubolon, ⁽³⁾ Khoirotn Najihah

¹ Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia Medan

¹ Email : crystandy21@gmail.com
(081362139611)

Abstrak

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan organisasi di rumah sakit. Perawat sebagai ujung tombak dalam melakukan pelayanan kesehatan harus sebanding dengan kinerja yang dilakukan. Rumah Sakit Datu Beru Takengon menunjukkan adanya kurangnya kinerja perawat yang diberikan kepada pasien, rendahnya kinerja perawat tersebut dapat terjadi di karenakan oleh rendahnya pengawasan oleh kepemimpinan keperawatan dan pemberian imbalan yang sering terlambat. Dari hal tersebut dapat diketahui faktor kepemimpinan dan imbalan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory research* dengan populasi sebanyak 131 orang perawat honorer dan jumlah sampel sebanyak 99 orang perawat. Analisa data dengan menggunakan uji regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat dengan nilai P hitung $(0.001) < P$ tabel (0.05) dengan besarnya pengeruh kepemimpinan dengan nilai OR (*odd ratio*) Ekp (B) sebesar 17.179 dan tidak ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat dengan nilai P hitung $(0.131) > P$ tabel (0.05) . Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan ada pengeruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat, dan tidak ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Imbalan, Kinerja Perawat

Abstract

Nurses are one of the largest health care teams that are required to improve the quality of organizational services in hospitals. Nurses as the spearhead in carrying out health services must be comparable to the performance performed. Datu Beru Takengon Hospital shows that there is a lack of nurse performance given to patients, the low performance of nurses can occur due to the low supervision by nursing leadership and giving rewards that are often late. From this, it can be seen that leadership factors and rewards are factors that influence the performance of nurses in the inpatient room of Datu Beru Takengon Hospital. The type of research used is *explanatory research* with a population of 131 honorary nurses and a total sample of 99 nurses. Data analysis using logistic regression test. The results showed that there was an influence of leadership on the performance of nurses with a P value calculated $(0.001) < P$ table (0.05) with the influence of leadership with an Ekp (B) OR ratio of 17,179 and no effect on the performance of nurses with a P value count $(0.131) > P$ table (0.05) . Based on the results of the study, it was concluded that there was influence of leadership on the performance of nurses, and there was no effect on the performance of nurses in the inpatient room of Datu Beru Takengon Hospital.

Keywords: Leadership, Rewards, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi yang diartikan sebagai integritas ekonomi nasional dengan ekonomi dunia internasional memiliki dampak yang nyata akibat pergerakan barang, jasa, modal, orang, gagasan, informasi melalui alur lalu lintas batas antar negara. Sementara daya apresiasi danantisipasi bangsa Indonesia terhadap tantangan global sektor kesehatan, khususnya di bidang pelayanan kesehatan, saat ini masih jauh dari memadai. Salah satu persyaratan penting dalam memenangkan persaingan dalam era globalisasi adalah tersedianya institusi kesehatan yang kuat, sumber daya manusia yang bermutu dalam jumlah yang memadai, serta didukung oleh pembaharuan sistem kesehatan, birokrasi pemerintah dan pengendalian atas pasar jasa kesehatan (1).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (2).

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat pelaksana senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga perawat, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang lainnya(3).

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Datu Beru Takengon adalah merupakan rumah sakit tipe B, saat ini mempunyai jumlah tenaga keperawatan secara keseluruhan sebanyak 380 perawat dengan perawat rawat inap sebanyak 247 orang dengan nilai BOR (*Bed Occupancy Rate*) Rumah Sakit sudah baik pada angka 82 % pada tahun 2014 hal ini dapat dijelaskan bahwa angka penggunaan tempat tidur sudah cukup baik mengingat RS ini adalah satu-satunya rumah sakit negeri yang berada di wilayah Kabupeaten Aceh Tengah sehingga sering menjadi tempat rujukan pasien, sedangkan angka LOS (*Length Of Stay*) atau angka rata-rata lama rawatan pasien masih dalam kisaran waktu 4 hari, angka ini menunjukkan bahwa masih rendah dengan LOS ideal adalah 6-9 hari. Indikator LOS ini dapat memberikan gambaran tingkat efisiensi, juga dapat memberikan gambaran mutu pelayanan.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (4). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja: Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Harsy dkk menggambarkan hubungan kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk factor model yang menenggarai bahwa kebanyakan manajer sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja. Akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut terjadi (5).

Menurut Robbins kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Pada hakekatnya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk meng-

gerakkan orang-orang tersebut agar dapat penuh pengertian dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin tersebut (3).

Kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasif, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerjasama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Stoner menyatakan bahwa imbalan merupakan faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Imbalan erat kaitannya dengan prestasi kerja seseorang. Imbalan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Mc Celland (1974) menyatakan bahwa selain imbalan mempengaruhi motivasi kerja, motivasi ini juga merupakan ketakutan individu akan kegagalan. Menurut Rivai mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”(6) .

Imbalan dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan yang mencakup uang, status, promosi, dan penghargaan. Gaji (upah) adalah imbalan dalam bentuk uang yang merupakan imbalan ekstrinsik utama. Sedangkan imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian pekerjaan itu sendiri mencakup prestasi, otonomi, dan karier.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pasien dan keluarga pasien rawat inap di RS Datu Beru Takengon mengatakan masih terdapat beberapa kekurangan dan menjadi masalah bagi para pasien yaitu terkait dengan kinerja yang diberikan oleh beberapa perawat yang kurang memuaskan pada waktu memberikan perawatan khususnya pada waktu jam tertentu seperti pada siang dan malam hari. Dari hal tersebut peneliti mencoba menggali faktor apa yang menyebabkan masalah ini dapat terjadi dengan melakukan wawancara singkat dengan beberapa perawat yang berkerja di ruang rawat inap di Rumah Sakit Datu Beru Takengon.

Jam kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon terdiri dari 3 jam kerja yaitu, jam kerja pagi dimulai dari pukul 08.00 sampai dengan 14.00, jam kerja siang dari pukul 14.00 sampai dengan 18.00, dan jam kerja malam dari 18.00 sampai dengan 08.00. Dalam melakukan pekerjaannya perawat tentunya diawasi oleh bagian bidang keperawatan yang mempunyai tugas pokok dan fungsinya salah satunya adalah pengawasan dan evaluasi kinerja perawat yang bertugas dalam asuhan keperawatan maupun mutu pelayanan keperawatan.

Dari wawancara yang dilakukan kepada perawat di ruang rawat inap tentang kinerja perawat maka didapatkan hasil bahwa sejumlah perawat mengemukakan kepemimpinan dan imbalan yang diberikan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang bekerja di rawat inap. Dari 15 perawat yang diwawancarai di ruang rawat inap sebanyak 10 perawat menyatakan bahwa faktor kurangnya pengawasan dari pimpinan keperawatan dan imbalan yang diberikan menjadi faktor yang memengaruhi kinerja perawat di ruang rawat inap. Faktor kepemimpinan yang dimaksud adalah pimpinan keperawatan kurang memberikan pengawasan secara langsung terkait kinerja yang dilakukan perawat saat melayani pasien rawat inap, sedangkan faktor imbalan adalah adanya keterlambatan pembayaran gaji dan gaji yang diberikan kurang memenuhi kebutuhan perawat.

Faktor kepemimpinan yang dimaksud adalah tentang pengawasan keperawatan pada waktu jam kerja tertentu seperti pada waktu kerja siang dan kerja malam kurangnya kontrol pada waktu tertentu tersebut menyebabkan menurunkan kinerja dari seorang perawat, hal ini sesuai dengan wawancara dengan kepala keperawatan menyatakan bahwa kurangnya pengawasan pada jam siang dan malam kemungkinan terjadi penurunan kinerja oleh perawat yang berkerja di ruang rawat inap.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja adalah imbalan, hal yang dimaksud adalah terkadang adanya keterlambatan gaji yang diberikan kepada perawat dan besarnya imbalan yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan oleh perawat, hal ini juga mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh perawat yang bertugas di rawat inap, imbalan mempunyai peran penting karena dapat mendorong motivasi kerja perawat agar dapat berkerja lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey dengan penyajian data dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hepotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*) (7). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Datu Beru Takengon Kabupaten Aceh Tengah. Populasi dalam penelitian adalah seluruh tenaga perawat yang ada di rumah sakit umum Takengon yang bekerja di Instalasi Rawat Inap dengan jumlah 131 orang perawat bersetatus pegawai tidak tetap. Berdasarkan hasil perhitungan maka didapatkan sampel 99 orang perawat yang berada di ruang instalasi rawat inap. Pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (8). Analisis data menggunakan program SPSS *for windows*, analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, sampel, distribusi dan uji *Chi Square*, untuk melihat pengaruh variabel digunakan analisis multivariate.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Dari table 1 diketahui bahwa dari hasil penelitian terhadap 99 responden di Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon dapat disimpulkan bahwa umur perawat dengan frekuensi tertinggi berada pada rentang 26-30 tahun yaitu dengan jumlah perawat 63 orang (63.6%), jenis kelamin perawat terbanyak adalah perempuan yaitu 76 orang (76.8%), pendidikan perawat terbanyak S1 keperawatan yaitu 70 orang (70.7%), lama bekerja terbanyak <1 tahun 53 orang (53.5%), perawat menyatakan bahwa kepemimpinan keperawatan dalam kategori baik sebanyak 59 orang (59.6%), perawat menyatakan imbalan yang diberikan dengan kategori baik sebanyak 67 orang (67.7%), perawat menyatakan bahwa kinerja baik sebanyak 51 orang (51.5%).

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Berkerja, Kepemimpinan, Imbalan dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon

Variable	f	%
Umur (Tahun)		
17-25	22	22.2
26-35	74	74.7
36-45	3	3.0
>46	0	0.0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	23	23.2
Perempuan	76	76.8
Pendidikan		
SPK	3	3.0
D3	26	26.3
S1 Keperawatan	70	70.7
Lama Bekerja		
≤ 1 tahun	53	53.5
> 1 tahun	46	46.5
Kepemimpinan		
Baik	59	40.6
Tidak Baik	40	40.4
Imbalan		
Baik	67	67.7
Tidak Baik	32	32.3
Kinerja		
Baik	51	51.5
Tidak Baik	48	48.5

Analisis Bivariat

Berdasarkan tabel 2 Untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terkait (*dependent variabel*). Untuk membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis *Chi-square*. dapat diketahui bahwa dari 99 responden terdapat 59 responden (59.5%) yang menyatakan kepemimpinan kategori baik dengan kinerja kategori baik sebanyak 45 (88.2%), dan dari 40 responden (40.4%) yang menyatakan kepemimpinan tidak baik dengan kinerja baik sebanyak 6 responden (11.8%), Setelah dilakukan uji statistik (uji *Chi-Square*), diperoleh nilai $P = 0.001$ memperhatikan bahwa nilai signifikan $P < \alpha = 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon.

Dapat diketahui juga bahwa dari 99 responden terdapat 67 responden (67.7%) yang menyatakan imbalan

kategori tidak baik dengan kinerja kategori tidak baik sebanyak 36 (75%), dan 32 responden (32.3%) yang menyatakan imbalan tidak baik dengan kinerja baik sebanyak 12 responden (25%), Setelah dilakukan uji statistik (uji *Chi-Square*), diperoleh nilai $P = 0.131$ memperhatikan bahwa nilai signifikan $P > \alpha = 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara imbalan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon.

Tabel 2

Tabulasi Silang Kepemimpinan dan Imbalan dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon

Variabel	Kinerja				Total		Sig (P)
	Baik		Tidak Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kepemimpinan							
Baik	45	88.2	14	29.1	59	59.5	.001
Tidak Baik	6	11.8	34	70.9	40	40.4	
Imbalan							
Baik	31	60.8	36	75	67	67.7	.131
Tidak Baik	20	39.2	12	25	32	32.3	

Analisis Multivariat

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan imbalan terhadap kinerja perawat di ruang Di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon dengan menggunakan uji regresi logistik ganda. Uji regresi logistik mempunyai dua tahap uji yang dilakukan kepada setiap variabel, tahap pertama (*step 0*) untuk mengetahui variabel yang memenuhi syarat di masukan dalam analisis multivariat dengan persyaratan nilai signifikan < 0.25 . untuk mengetahui tahap pertama (*step 0*) variabel kepemimpinan dan imbalan dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan $P = 0.001$ artinya $<$ dari 0.25 maka variabel kepemimpinan memenuhi syarat untuk dimasukan kedalam analisis multivariat melalui uji regresi logistik. Dari tabel tersebut dapat diketahui juga bahwa nilai signifikan variabel imbalan $P = 0.131$ artinya $<$ dari 0.25 maka variabel imbalan tidak memenuhi syarat untuk dimasukan kedalam analisis multivariat melalui uji regresi logistik. Dari hasil uji regresi logistik tahap pertama (*step 0*) kedua variabel yaitu variabel kepemimpinan dan imbalan layak dilakukan uji regresi linier logistik. Berdasarkan uji regresi logistik tahap selanjutnya (*step 1*) dengan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel depeden maka didapat hasil dengan tabel berikut :

Tabel 3

Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Kepemimpinan dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Kepemim-pinan	2.875	.546	27.676	1	.001	17.719
	Imbalan	-.146	.542	.072	1		.864
						.788	
Constant		-4.348	1.415	9.438	1	.002	.013

Berdasarkan tabel 3 di atas didapatkan hasil uji regresi logistik variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel kepemimpinan dengan nilai signifikan $P = (0.001) <$ dari taraf signifikan 0.05 maka dapat dikatakan

bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang dijalankan terhadap kinerja perawat.

Hasil uji regresi logistik variabel imbalan dengan nilai signifikan $P = (0.788)$ atau $>$ dari taraf signifikan 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh imbalan yang diberikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap. Hasil analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikan $.001 < 0.05$ dengan nilai OR (*odd ratio*) Exp (B) sebesar 17.719. Hal ini memberi makna semakin baik kepemimpinan keperawatan maka semakin meningkatkan kinerja perawat di ruang rawat inap.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon

Kepemimpinan menjadi salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, begitu juga dengan organisasi rumah sakit sebagai suatu bentuk layanan kesehatan umum yang diberikan kepada masyarakat perlunya adanya suatu sosok yang mampu memimpin petugas kesehatan. Kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting apabila dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan, apabila pemimpin mampu melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan yang diharapkan maka bentuk komunikasi, pengarahan dan urain tugas yang jelas yang dilakukan pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja bagi para anggotanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan keperawatan dalam memberikan urain tugas cukup jelas dan tepat sehingga kinerja perawat dapat optimal, sedangkan dalam bentuk pengawasan yang dilakukan dirasa sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden tentang Pimpinan keperawatan memberikan pengarahan setiap perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan paling banyak menjawab sering dilakukan sebanyak 40 orang (40.4%), Pimpinan keperawatan berkonsultasi dengan perawat tentang hambatan yang dihadapi perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan keperawatan paling banyak menjawab sering dilakukan sebanyak 45 orang (45.5%).

Kepemimpinan menurut Feilder adalah hubungan interpersonal yang memberikan kekuasaan dan pengaruh lebih besar kepada salah satu pihak dibandingkan pihak lainnya. Dengan kekuasaan dan pengaruh yang dimiliki pemimpin, ia akan mampu mengarahkan dan mengawasi tindakan dan perilaku kelompoknya. Besar kecilnya kekuasaan dan pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan kondisi yang mempengaruhi diri pemimpin(5).

Seorang pimpinan keperawatan haruslah memiliki kepekaan yang tinggi terhadap permasalahan perawat, termasuk komitmen untuk segera memecahkan masalah tersebut sehingga perawat dapat melakukan kinerja dengan optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi rumah sakit yaitu mencapai pelayanan kesehatan yang baik.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yanti tentang pengaruh perilaku kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat ruangan inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa 2013 bahwa terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat ruangan inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa (9).

Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tidak terdapat hubungan yang signifikan antara adanya imbalan yang diterima perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Hal ini dikarena dalam melaksanakan fungsi dan tu-

gasnya perawat lebih menekankan kepada pelayanan dan tanggung jawab tidak semata karena imbalan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa perawat menginginkan terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

Pengaruh imbalan memang tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja perawat yang berkerja di ruang rawat inap. Karena hal ini berkaitan dengan gaji yang di dapat oleh seorang perawat dan intensif yang di berikan, apabila kebutuhan fisiologis dalam hal ini imbalan yang di berikan organisasi rumah sakit sudah sesuai dan tepat waktu tentunya akan meningkatkan kinerja perawat yang bekerja.

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian faktor imbalan responden yang di teliti adalah pegawai yang tidak tetap di rumah sakit sehingga banyak dari perawat mengemukakan kurang baiknya sistem imbalan dalam bentuk gaji dan imbalan yang kurang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Hal berbeda bisa terjadi apabila responden adalah seorang pegawai negeri sipil atau pegawai tetap di rumah sakit yang sudah mempunyai sistem gaji yang tetap.

Menurut Siagian, sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (6).

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang bermakna dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Datu Beru Takengon Tahun 2015. Dengan nilai $P= 0.001 < P=0.05$ dan besarnya pengaruh kepemimpinan di dapat melalui uji Regresi Logistik dengan nilai OR (*odd ratio*) $\text{Exp}(B)$ sebesar 17.719. dan Tidak ada pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Datu Beru Takengon Tahun 2015. Setelah dilakukan uji statistik (uji *Chi-Square*), Dengan nilai $P= 0.131 > P=0.05$.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Datu Beru Takengon yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini dari awal penelitian hingga selesai, serta Responden yang telah bersedia dan membantu penulis.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sahar J. Sistem penghargaan terhadap kinerja perawat melaksanakan asuhan keperawatan. 2010;
2. Wibowo SE, Phil M. Manajemen kinerja. Raja Graf Persada, Jakarta. 2007;
3. Robbins SP, Judge TA. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)(Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat. 2015;
4. Ilyas Y. Kinerja: Teori, penilaian dan penelitian. Jakarta Pus Kaji Ekon Kesehat FKM UI. 2002;
5. Mangkunegara AP, Prabu A. Perilaku dan budaya organisasi. Bandung: Refika Aditama. 2005;
6. Siagian PS. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi. Jakarta: Penerbit Gunung Agung. 2002;
7. Effendi S. Tukiran. 2012. Metod Penelit Survei. 2012;190–2.
8. Sugiyono P. Dr. 2010. Metod Penelit Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung CV Alf.
9. Yanti NE. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Ruangan Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa. Pengaruh Perilaku Kepemimp Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Ruangan Ina Di Rumah Sakit Umum Drh Kota Langsa.