

ANALISIS MOTIVASI, KINERJA DAN BEBAN KERJA PERAWAT TERHADAP JENJANG KARIER KEPALA RUANGAN MELALUI PEMBERIAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi di RSUD Anwar Medika)

Oleh:

Ekawati

Supardi

Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2023

Pendahuluan

Tidak adanya SDM perawat yang akan dijadikan sebagai kepala ruangan pada saat membuka ruangan baru sehingga akan menyebabkan kesulitan operasional

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap insentif?
2. Apakah kinerja berpengaruh terhadap insentif?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap insentif?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan?
5. Apakah kinerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan?
7. Apakah insentif berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan?
8. Apakah motivasi berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif?
9. Apakah kinerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif?
10. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif?

Metode

Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskripsi korelasional

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria khusus yang menjadi syarat penelitian, yaitu perawat yang menjadi penanggung jawab shift sebanyak 97 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis Partial Least square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS3.0

Hasil Nilai *outer loading*

Variabel	Indikator	Outer loading	Ket.
Motivasi (X1)	X1.2	0.822	Valid
	X1.3	0.826	Valid
	X1.4	0.821	Valid
	X1.5	0.839	Valid
Kinerja (X2)	X2.1	0.733	Valid
	X2.2	0.730	Valid
	X2.3	0.724	Valid
	X2.4	0.774	Valid
	X2.5	0.680	Valid
Beban kerja (X3)	X3.1	0.780	Valid
	X3.2	0.762	Valid
	X3.3	0.848	Valid
	X3.4	0.809	Valid
Pemberian Insentif (Y)	Y.1	0.861	Valid
	Y.2	0.672	Valid
	Y.3	0.843	Valid
	Y.4	0.877	Valid
	Y.5	0.691	Valid
Jenjang karir kepala ruangan (Z)	Z.2	0.623	Valid
	Z.3	0.796	Valid
	Z.5	0.812	Valid

Hasil *Composite Reliability* dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket
Motivasi	0.852	0.897	0.684	Valid dan Reliabel
Kinerja	0.780	0.850	0.531	Valid dan Reliabel
Beban kerja	0.817	0.877	0.641	Valid dan Reliabel
Pemberian insentif	0.849	0.894	0.630	Valid dan Reliabel
Jenjang karir kepala ruangan	0.611	0.790	0.790	Valid dan Reliabel

Hasil *Path Coefficiens*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban kerja (X3) -> Insentif (Y)	0.524	0.507	0.118	4.461	0.000
Beban kerja (X3) -> Jenjang karir kepala ruangan (Z)	0.177	0.105	0.116	1.005	0.315
Insentif (Y) -> Jenjang karir kepala ruangan (Z)	0.406	0.394	0.099	4.114	0.000
Kinerja (X2) -> Insentif (Y)	-0.119	-0.074	0.159	0.753	0.452
Kinerja (X2) -> Jenjang karir kepala ruangan (Z)	0.280	0.291	0.137	2.052	0.041
Motivasi (X1) -> Insentif (Y)	0.038	0.024	0.118	0.320	0.749
Motivasi (X1) -> Jenjang karir kepala ruangan (Z)	0.090	0.108	0.097	0.923	0.356

Hasil *Spesific Indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban kerja -> Pemberian Insentif -> Jenjang karir kepala ruangan	0.213	0.200	0.071	3.017	0.003
Kinerja -> Pemberian Insentif -> Jenjang karir kepala ruangan	-0.048	-0.029	0.066	0.739	0.460
Motivasi -> Pemberian Insentif -> Jenjang karir kepala ruangan	0.015	0.011	0.050	0.307	0.759

Pembahasan

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap pemberian insentif

Hasil penelitian : Motivasi tidak berpengaruh terhadap pemberian insentif, artinya H1 ditolak

Menurut teori insentif tidak dipengaruhi oleh motivasi seseorang, tetapi dipengaruhi oleh jabatan, kinerja, dan laba organisasi

Pembahasan

- H2 : Kinerja berpengaruh terhadap pemberian insentif
- Hasil : Kinerja tidak berpengaruh terhadap pemberian insentif, artinya H2 ditolak
- Hasil triangulasi melalui wawancara dengan stake holder :
Penilaian indikator kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberian insentif karena yang membedakan adalah perbedaan status sebagai pelaksana/PJ/karu/koordinator

Pembahasan

- H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap pemberian insentif
- Hasil : Beban kerja berpengaruh terhadap pemberian insentif, artinya H3 diterima
- Sesuai penelitian Nindy Sakina Gustia (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat

Pembahasan

- H4 : Motivasi berpengaruh terhadap jenjang karir
- Hasil : Motivasi tidak berpengaruh terhadap jenjang karir, artinya H4 ditolak
- Hasil dari triangulasi sebagian besar menyatakan belum siap menjadi kepala ruangan karena mempunyai tanggung jawab besar, merasa belum kompeten untuk menjadi seorang pemimpin, belum bisa menjadi pemimpin yang amanah karena usia masih muda dan masa kerja belum lama.

Pembahasan

- H5 : Kinerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan
- Hasil : kinerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan, artinya H5 diterima
- Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agung Tri Nugraha (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan penerapan sistem jenjang karir perawat

Pembahasan

- H6 : Beban kerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan
- Hasil : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan, artinya H6 ditolak
- Hasil dari triangulasi didapatkan hasil bahwa pemilihan kepala ruangan tidak didasarkan atas beratnya beban kerja yang diterima oleh seseorang, akan tetapi pemilihan kepala ruangan berdasarkan atas prestasi dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang terutama dalam hal manjerial

Pembahasan

- H7 : Insentif berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan
- Hasil : Insentif berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan, artinya H7 diterima
- Mendukung penelitian Nirwana Utami M (2021) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap jenjang karir

Pembahasan

- H8 : Motivasi berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif
- Hasil : Motivasi tidak berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif, artinya H8 ditolak
- Dengan atau tidak adanya insentif tidak akan berpengaruh terhadap hubungan pengaruh motivasi terhadap jenjang karir kepala ruangan

Pembahasan

- H9 : Kinerja berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif
- Hasil : Kinerja tidak berpengaruh terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif, artinya H9 ditolak
- Dengan atau tidak adanya insentif tidak akan berpengaruh terhadap hubungan pengaruh kinerja terhadap jenjang karir kepala ruangan

Pembahasan

- H10 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap jenjang karir kepala ruangan melalui pemberian insentif
- Hasil : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir melalui pemberian insentif, jadi H10 diterima

Temuan Penting Penelitian

1. Pemberian insentif tidak mampu memediasi motivasi dan kinerja perawat terhadap jenjang karir kepala ruangan, yang artinya insentif yang diterima masih dianggap kurang layak sehingga motivasi perawat untuk meningkatkan jenjang karir masih rendah
2. Kinerja seseorang tidak menjamin akan menaikkan jenjang karir seorang perawat karena untuk menjadi kepala ruangan harus melalui tes terkait skill dan leadership

Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan manajemen Rumah Sakit Anwar Medika akan memahami bagian mana yang perlu menjadi perhatian dan perlu diadakan perubahan, sehingga nantinya Rumah Sakit Anwar Medika akan mempunyai banyak SDM yang akan siap di angkat menjadi kepala ruangan sewaktu-waktu apabila dibutuhkan.

Dalam bidang keilmuan diharapkan hasil penelitian ini bisa sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda misalnya komitmen, kepuasan kerja.

Referensi

- [1] N. Hariyati, R. T. S., & Nurdiana, "Retention Strategy to Minimize Nurse Turnover:," *A Syst. Rev. Int. J. Nurs. Heal. Serv. (IJNHS)*, 1(2), 99- 109., 2018.
- [2] Menteri Kesehatan Republik, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*. 2017.
- [3] W. K. Retnoningtyas, H. Handiyani, and N. Nurdiana, "Pengembangan jenjang karir perawat manajer di rumah sakit," *Holistik J. Kesehat.*, vol. 14, no. 2, pp. 292–300, 2020, doi: 10.33024/hjk.v14i2.2702.
- [4] R. D. . Fauziah, Jenny M. Purba, "Faktor motivasi dengan implementasi sistem jenjang karir perawat pelaksana," vol. 3, no. 40, pp. 309–318, 2021.
- [5] Agung Tri Nugraha, "Analisis Pengaruh Kinerja Perawat Terhadap Penerapan Sistem Jenjang Karier Perawat Profesional Di Rumah Sakit Pertamina Jaya," *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, vol. 6, no. 2, pp. 310–319, 2014, [Online]. Available: <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/131/116>
- [6] V. C. Surya, R. Purwandari, and D. E. Kurniawan, "Studi Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Jenjang Karir Perawat di RS X Kabupaten Jember," *Hosp. Majapahit*, vol. 12, no. 2, pp. 134–142, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.stikesmajapahit.ac.id/index.php/HM/article/view/662/669>
- [7] M. Muhadi, "Implementasi PMK No. 40 Tahun 2017 tentang Jenjang Karier Profesional Perawat Rumah Sakit Islam Surabaya," *J. Kebijak. Kesehat. Indones. JKKI*, vol. 10, no. 01, pp. 17–22, 2021, [Online]. Available: <https://journal.ugm.ac.id/jkki/article/view/60220%0Ahttps://journal.ugm.ac.id/jkki/article/download/60220/31751>
- [8] T. Siregar and E. Z. Atmasari, "Faktor Determinan Pengembangan Jenjang Karir Perawat Di RSUD Pasar Minggu Jakarta Selatan," *JIKP J. Ilm. Kesehat. PENCERAH*, vol. 9, no. 01, pp. 10–18, 2020, [Online]. Available: <https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP/article/view/146>
- [9] M. Cathcart, E. B., & Greenspan, "The role of practical wisdom in nurse manager practice: why experience matters.," *J. Nurs. Manag.* 21(7), 964-970, 2013.
- [10] E. Sugiono, "Pengaruh kompensasi , pelatihan kerja dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara," vol. 5, no. 3, pp. 1600–1617, 2022.
- [11] Melly, "Hubungan motivasi dengan minat melanjutkan pendidikan pada perawat vakosional ke jenjang S1 keperawatan di RSU Rajawali Citra Bantul Yogyakarta.," *J. Kesehat.*, 2016.
- [12] A. H. Maslow, "Motivation and Personality.," *Rajawali, Jakarta*, 2010.
- [13] A. A. A. P. Mangkunegara, *anjemen Sumber Daya Manusia*, . Bandung.: PT, Remaja Rosdakarya., 2000.
- [14] T. Yusuf, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Balikpapan.," *Disertasi, Progr. Doktoral.*, vol. Tidak dite, 2010.

Referensi

- [15] P. Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta.: Penerbit Bumi Aksara, 2005.
- [16] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke. Jakarta.: Prenadamedia Group., 2016.
- [17] M. Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . Bandung.: Penerbit Pustaka Setia, 2018.
- [18] U. Munandar, *Kreativitas dan Keterbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*, . Jakarta.: PT Gramedia Pustaka Utama, 2022.
- [19] J. E. Bono and & T. A. Judge, "'Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders,'" *Acad. Manag. Journal*, vol. Vol. 46, N, 2003.
- [20] Sutrisno., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Penerbit: Jakarta, Kencana., 2011.
- [21] A. dan H. S. Astianto, *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. 2020.
- [22] A. R. Vanchapo, *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media., 2020.
- [23] S. Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [24] Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press, 2010.
- [25] R. Ike Prafita Sari, "Hubungan beban kerja perawat dengan stres kerja perawat di RSI Nashrul Ummah lamongan," vol. 20, no. 2, pp. 88–95, 2020.
- [26] Moeheriono., "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi." Jakarta.: Raja Grafindo Persada., 2012.
- [27] S. (20 Nafriyal, A. R., & Idris, "pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh.," *J. Manaj. Pasca Sarj. Univ. Syiah Kuala* , vol. Volume 2, 2012.
- [28] Rochmatetal., "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.," *Semarang Univ. Diponegoro.*, 2013.
- [29] Wibowo., *Manajemen Kinerja*. E. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- [30] T. H. 2 Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE, 2011.
- [31] G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*, . Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta., 2000.

Referensi

- [32] Moekijat, *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. 2010.
- [33] H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya manusia*. ogyakarta: Gadjah Mada University Press., 2011.
- [34] C. J. Marquis, B. L. & Huston, *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi, (Ed.4)*. Jakarta : EG, 2010.
- [35] S. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta., 2012.
- [36] A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan I)*,. akarta: PT. Pradenya paramitha, 2006.
- [37] S. Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta., 2010.
- [38] R. Handayani, *Metodologi penelitian sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2020.
- [39] S. dan A. S. Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Literasi Media Publishing, 2015.
- [40] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [41] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta., 2019.
- [42] A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang., 2014.
- [43] V. W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press., 2015.
- [44] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProgramSPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.
- [45] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara., 2016.

