



DUKUNGAN SOSIAL, BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD HJ. ANNA LASMANAH BANJARNEGARA

**Ratna Suryani,¹ Dina Saktianingsih², Siti Maesaroh,³
STIE Tamansiswa Banjarnegara, Jl. Mayjend Panjaitan No.29 Banjarnegara
Email: ratnasuryani85@gmail.com,¹dina.ahnaf@gmail.com²
sitimaesaroh@stietsbanjarnegara.ic.id³**

ABSTRACT

The problem in this study is that nurses are the spearhead of health services in hospitals and are one of the keys to improving the quality of services in hospitals. For this reason, it is necessary to pay attention to the performance of nurses in carrying out their duties and functions in providing professional services to patients. This study aims to determine whether there is an effect of social support, workload and incentives on the performance of nurses in RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara

This study uses a quantitative approach. The data used in this research is primary data with questionnaire distribution technique. The population in this study were nurses at RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. The sampling technique in this study was using the slovin calculation and obtained a sample of 135 respondents. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis with SPSS 16 software. The results showed that partially social support and workload variables had a significant effect on nurse performance. While the variable of incentives does not have a significant effect on the performance of nurses. It is known that the coefficient of determination in this study is 0.430 (43%), meaning that the percentage of the influence of independent variables, namely social support, workload and incentives on nurse performance is 43% while the remaining 57% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Social Support, Workload, Incentives, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, disamping itu rumah sakit mempunyai fungsi sebagai pelaku pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan kualitas

pelayanan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Departemen Kesehatan RI, 2001). Dalam hal ini, peran perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan menjadi salah satu kunci peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit.

RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara memberlakukan penilaian kinerja terhadap seluruh pegawai dengan tujuan guna mengetahui dan mengukur

kinerja pegawai tersebut. Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan cara menyusun sasaran kinerja pegawai yang dibuat oleh pegawai yang bersangkutan berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi dan disetujui oleh pejabat penilai (atasan langsung) diketahui atau disahkan oleh atasan pejabat penilai. Sasaran kinerja pegawai memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan terukur. Dalam membuat sasaran kinerja pegawai tetap harus memperhatikan nilai capaian yang sudah dilakukan pada tahun sebelumnya.

RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara mulai bulan Maret 2020 menjadi rumah sakit rujukan pasien penyakit infeksi emerging tertentu yaitu corona virus disease (covid-19). Adanya pandemi covid-19 sangat berpengaruh terhadap beban kerja perawat. perawat yang menangani pasien covid-19 juga mendapatkan beban mental karena takut terpapar dan takut jika sampai menularkan kepada keluarga, Adanya pandemi covid-19 ini sangat mempengaruhi psikis pegawai khususnya perawat yang terjun langsung dalam menangani pasien sehingga dukungan sosial juga sangat diperlukan bagi pegawai. Dukungan sosial tidak hanya dari keluarga namun dari rekan kerja, masyarakat atau pengguna layanan, dari pemerintah maupun dari internal manajemen rumah sakit.

Sebelum pandemi, beban kerja pegawai khususnya perawat masih dalam batas normal, namun di masa pandemi beban kerja perawat menjadi bertambah seperti harus menggunakan APD yang lengkap yang menyebabkan kelelahan fisik karena pemakaian APD yang berlapis dengan nafas yang tidak bebas dan

pergerakan yang tidak luas. Adanya pandemi covid juga berpengaruh terhadap standar prosedur operasional pelayanan, antara lain untuk kelengkapan berkas pemeriksaan harus lebih diperhatikan sehingga perawat harus mengerjakan pekerjaan ekstra karena banyaknya pemeriksaan yang dilakukan untuk kemudian diselesaikan tepat waktu. Selain melaksanakan tugas pokok seringkali pegawai mendapat tugas tambahan yang harus dilaksanakan, antara lain kegiatan internal dan eksternal seperti penilaian akreditasi, penilaian zona integritas, penilaian pelayanan publik, bakti sosial, rapat koordinasi kegiatan lainnya sehingga mengakibatkan jam kerja menjadi berlebih.

Data jumlah perawat dan rata-rata penilaian kinerja perawat periode 2018 sampai dengan 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Data Jumlah Perawat dan Penilaian Kinerja Perawat RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara Periode 2018 – 2020

Tahun	Jumlah Perawat	Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	203	80,45	Baik
2019	191	80,74	Baik
2020	204	81,32	Baik

Sumber: Sub. Bagian Kepegawaian RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara, 2021

Target kinerja rumah sakit menggunakan standar yang sama dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 96 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis penyusunan sasaran kerja pegawai di lingkungan kementerian kesehatan, sehingga nilai target juga mengikuti standar yaitu menggunakan nilai interval.

Penyusunan sasaran kerja dilakukan oleh masing-masing perawat dalam waktu satu tahun yang akan menghasilkan *output* kinerja yang kemudian dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh pihak RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Namun indikator penilaian kinerja yang digunakan masih bersifat umum dan belum memperhatikan aspek realistik menyesuaikan kondisi interal dan eksternal organisasi. Sedangkan target kinerja baru memperhatikan aspek kuantitas, kualitas, waktu, namun belum memperhatikan aspek biaya dan beban kerja dimana di dalamnya terdiri dari kinerja utama dan kinerja tambahan.

Kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan sosial dan beban kerja perawat namun juga dipengaruhi oleh pemberian insentif oleh rumah sakit. Pemberian insentif di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara dilakukan setiap bulan sekali sesuai dengan pendapatan yang diterima. Setiap pendapatan yang diterima terdapat insentif yang perhitungannya berdasarkan Peraturan Direktur RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara tentang pedoman pembagian insentif jasa pelayanan pada RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Pada tahun 2018 dan tahun 2019 pemberian insentif hanya bersumber dari pendapatan umum dan pendapatan bpjs, namun ditahun 2020 pendapatan bersumber dari pendapatan umum, pendapatan bpjs dan klaim dari kemenkes untuk pasien covid-19 sehingga meskipun jumlah pasien menurun namun pendapatan tetap naik. Pada awal pandemi yaitu bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2020 pemberian insentif masih hanya bersumber dari pendapatan umum dan bpjs dikarenakan rumah sakit belum

dapat mengajukan klaim untuk pasien covid-19, hal tersebut berpengaruh terhadap penurunan pemberian insentif pegawai, dimana diketahui bahwa pemberian insentif merupakan motivasi pegawai untuk tetap maksimal dalam memberikan pelayanan guna meningkatkan kinerja perawat. Beberapa masalah tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian Remond Respati Hartono (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, berbeda dengan Meylin Rahmawati, Irwana (2020) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian Friska Aprilia (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, berbeda dengan Remond Respati Hartono (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Peneliti Dimas Ciptoning Bawono, Rini Nugraheni (2015) menyatakan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, berbeda dengan Fauzi Arif Lubis (2018) yang menyatakan bahwa pemberian insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian yang telah dijelaskan di atas, sehingga mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dukungan Sosial, Beban Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah dukungan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Apakah pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Apakah dukungan sosial, beban kerja, dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja perawat.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dukungan sosial, beban kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara Jalan Jendral Soedirman No. 42 Banjarnegara, Jawa Tengah.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan variabel independen, yaitu faktor dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja perawat.

2. Variabel Bebas

Variabel Bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi dengan variabel lain, ada tiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Dukungan Sosial (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Pemberian Insentif (X_3).

Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Definisi : Kinerja adalah hasil
Konsep : kerja dan perilaku
kerja yang telah
dicapai dalam
menyelesaikan tugas-
: tugas dan tanggung
Indikator : jawab yang diberikan
dalam suatu periode

tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Kasmir,2016).
 Kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggungjawab, inisiatif.

Indikator : dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. (Sugiyono, 2014).

b. Dukungan Sosial

Definisi : Dukungan sosial
 Konsep merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup : dukungan emosional
 Indikator yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril. (Isnovijanti, 2012).
 Dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif.

Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

d. Pemberian Insentif

Definisi : Insentif merupakan
 Konsep elemen atau balas jasa yang diberikan : secara tidak tetap atau bersifat variable
 Indikator tergantung pada kinerja pegawai. Lijan Poltak Sinabela (2017).
 Sederhana, spesifik, dapat dicapai, dapat diukur.

c. Beban Kerja

Definisi : Beban kerja
 Konsep mengandung konsep penggunaan energy pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara tahun 2020 berjumlah 204 perawat.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik

acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan skor 1-5.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yaitu sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N (e)^2)$$

Dimana : n = Ukuran sampel
N = Ukuran Populasi
e = Toleransi

Ketidakteelitian (dalam persen)

$$\begin{aligned} N &= N / (1 + N (e)^2) \\ &= 204 / (1 + 204 \times \\ &\quad (5\%)^2) \\ &= 204 / (1 + 204 \times \\ &\quad (0,05)^2) \\ &= 204 / 1,51 \\ &= 135 \end{aligned}$$

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 2
Tingkat Validitas Kuesioner

Variabel	No. Item	Prob.	Interpretasi
Dukungan sosial	1	0,000<0,05	Valid
	2	0,000<0,05	Valid
	3	0,000<0,05	Valid
	4	0,000<0,05	Valid
	5	0,000<0,05	Valid
	6	0,000<0,05	Valid
	7	0,000<0,05	Valid
Beban kerja	1	0,000<0,05	Valid
	2	0,000<0,05	Valid
	3	0,000<0,05	Valid
	4	0,000<0,05	Valid
	5	0,001<0,05	Valid
	6	0,000<0,05	Valid
	7	0,000<0,05	Valid
Pemberian insentif	1	0,000<0,05	Valid
	2	0,000<0,05	Valid
	3	0,000<0,05	Valid
	4	0,000<0,05	Valid
	5	0,000<0,05	Valid
	6	0,000<0,05	Valid
	7	0,000<0,05	Valid
Kinerja perawat	1	0,000<0,05	Valid
	2	0,000<0,05	Valid
	3	0,000<0,05	Valid
	4	0,000<0,05	Valid
	5	0,000<0,05	Valid
	6	0,000<0,05	Valid
	7	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai probabilitas <0,05. Dikatakan validitas apabila variabel tersebut dengan signifikan<0,05 sehingga semua indikator dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Dukungan sosial (X1)	0,612	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,604	Reliabel
Pemberian insentif (X3)	0,889	Reliabel
Kinerja perawat (Y)	0,803	Reliabel

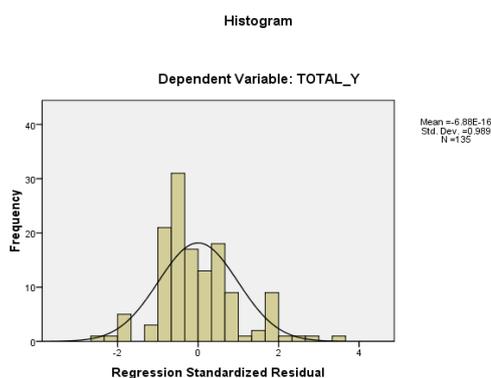
Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel $> 0,06$. Dikatakan reliabiliti apabila *cronbach alpha* $> 0,06$. Dengan demikian seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat **reliabilitas**.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

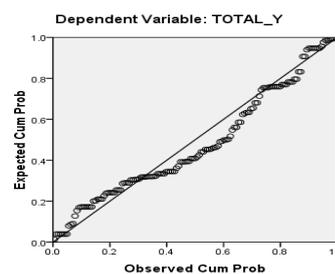
Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan dalam gambar berikut :



Sumber: Hasil Output SPSS

Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola yang membentuk lonceng ke arah kanan dan grafik batang tidak banyak melebihi garis lonceng artinya adalah data terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

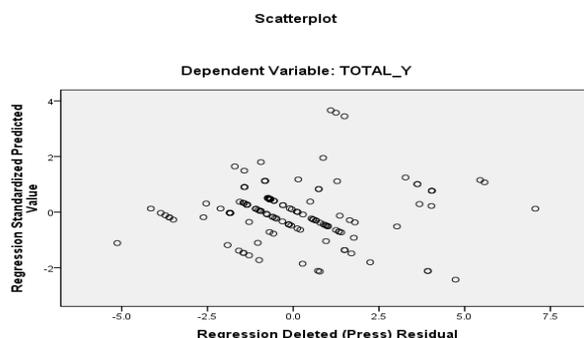
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil uji P-P Plot menunjukkan titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, sehingga memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian dapat dikatakan nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heterokedasitas :



Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diantara titik 0 keatas maupun kebawah. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas dan layak digunakan dalam penelitian.

c. Uji Multikoloniaitas

Tabel 4

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Dukungan Sosial	.517	1.933
Beban Kerja	.532	1.881
Pemberian Insentif	.782	1.278

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* secara keseluruhan lebih dari 0,10 sedangkan nilai $VIF < 10$. Artinya model regresi tersebut tidak terdapat multikoloniaritas.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.052	2.260		3.120	.002
TOTAL_Dukungan Sosial	.626	.074	.593	8.458	.000
TOTAL_Beban Kerja	.135	.068	.138	1.981	.041
TOTAL_Pemberian Insentif	.014	.039	.024	.349	.727

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 5
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.052	2.260		3.120	.002
TOTAL_Dukungan Sosial	.626	.074	.593	8.458	.000
TOTAL_Beban Kerja	.135	.068	.138	1.981	.041
TOTAL_Pemberian Insentif	.014	.039	.024	.349	.727

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung variabel seperti pada tabel di atas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut :

- 1) Pengaruh dukungan sosial (X1) terhadap kinerja perawat (Y)

Penelitian ini menunjukkan hasil hipotesis dukungan sosial mempunyai t hitung sebesar 8,458 dengan t tabel sebesar 1,978. Jadi t hitung $(8,458) > t$ tabel $(1,978)$ dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel dukungan sosial mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan $< 0,05$ atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan variabel dukungan sosial berpengaruh signifikan secara parsial

terhadap kinerja perawat **diterima.**

H1: Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

2) Pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y)

Penelitian ini menunjukkan hasil hipotesis beban kerja mempunyai t hitung sebesar 1,981 dengan t tabel sebesar 1,978. Jadi t hitung (1,981)>t tabel (1,978) dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Variabel beban kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,041. Nilai signifikan<0,05 atau nilai 0,041<0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat **diterima.**

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

3) Pengaruh pemberian insentif (X3) terhadap kinerja perawat (Y)

Penelitian ini menunjukkan hasil hipotesis pemberian insentif mempunyai t hitung sebesar 0,349 dengan t tabel sebesar 1,978. Jadi t hitung (0,349)<t tabel (1,978) dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Variabel pemberian insentif mempunyai nilai signifikan sebesar 0,727. Nilai signifikan > 0,05 atau nilai 0.727 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan variabel pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat **ditolak.**

H3 : Pemberian insentif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

b. Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	381.319	3	127.106	32.937	.000 ^a
Residual	505.540	131	3.859		
Total	886.859	134			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_dukungan sosial, TOTAL_beban kerja, TOTAL_pemberian insentif

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel hasil uji F diatas dapat dilihat dari nilai signifikansinya adalah 0,000 dimana 0,000 < 0,05. sedangkan nilai F hitung diperoleh sebesar 32,937 dan besar F tabel 2,67 sehingga F hitung>F tabel yaitu 32,937>2,67. Berdasarkan signifikansi dan perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan

variabel dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat **diterima.**

H4: Dukungan sosial, Beban kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.417	1.964

a. Predictors: (Constant), TOTAL_dukungan sosial, TOTAL_beban kerja, TOTAL_pemberian insentif

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa korelasi R dari keempat variabel independen sebesar 0,656 sedangkan koefisien determinasi sebesar (R^2) 0,430 (43%), artinya secara prosentase pengaruh variabel independen yaitu dukungan sosial, beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat sebesar 43% sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan sosial berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini konsisten dengan peneliti Remond Respati Hartono (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara, seorang perawat diharapkan mendapat dukungan sosial baik dari atasan, teman sekerja, maupun keluarga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat. Hasil peneliti ini konsisten dengan penelitian Friska Aprilia (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan terhadap perawat maka kinerja perawat akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat telah menerima insentif dari rumah sakit atas sumbangan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan dari rumah sakit tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan peneliti Fauzi Arif Lubis (2018) yang menyatakan bahwa pemberian insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPUNAN

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Pemberian Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Secara simultan Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

IMPLIKASI

1. Implikasi Teoritis
 - a) Dukungan sosial yang nyata dari pihak rumah sakit akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Mereka merasa lebih percaya diri dan dihargai dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja perawat dapat meningkat.
 - b) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pekerjaan yang menguras waktu, mengerjakan tugas yang berbeda dan target yang harus dicapai hal ini berkaitan dengan beban kerja terhadap kinerja perawat.
 - c) pemberian insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan dan memberikan informasi tambahan mengenai peningkatan kinerja perawat di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara serta dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

SARAN

Dari penelitian ini maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak manajemen RSUD Hj. Anna Lasmanah sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat ditunjukkan melalui berbagai hal antara lain, dengan diadakannya forum rutin sebagai sarana untuk menyampaikan pendapat atau keluhan yang dialami oleh pegawai, atau dapat juga dengan mengadakan konsultasi berkala bagi setiap karyawan dengan difasilitasi adanya tenaga khusus seperti psikolog klinis. Hal tersebut penting dikarenakan dengan adanya dukungan sosial yang nyata dari pihak rumah sakit maka perawat akan merasa lebih percaya diri dan dihargai dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja perawat dapat meningkat.
2. Pihak manajemen RSUD Hj. Anna Lasmanah sebaiknya meninjau kembali perihal beban kerja karyawan melalui analisis beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat.
3. Pihak manajemen RSUD Hj. Anna Lasmanah sebaiknya lebih meningkatkan dan menyempurnakan sistem pemberian insentif sehingga karyawan akan semakin berkomitmen dan loyal terhadap rumah sakit.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dalam memperoleh data penelitian tidak hanya melalui penyebaran kuesioner saja, tetapi dapat secara langsung seperti wawancara dan survey

kepada responden agar peneliti memperoleh data yang lebih nyata dan lebih menggambarkan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Friska. 2017. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon. Vol. 4. No. 1.*
- Bawono, Ciptoning, Dimas. Nugraheni, Rini. 2015. Analisis pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja perawat (studi pada perawat ruang RSUD Kota Semarang). *Diponegoro journal of management. Vol. 4. No. 3. Tahun 2015.*
- Hartono, Remond Respati. 2015. Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening (studi pada perawat rumah sakit panti wilasa citarum semarang). *Thesis. Semarang : Universitas Diponegoro*
- Ilyas, Y. 2011. *Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Metoda dan Formula.* Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI Depok.
- Isnoviyanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi kesepuluh.* Jakarta : PT. Indeks Gafar Yulaehah.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik.* Jakarta : Rajawali Pers.
- King, L.A. 2012. *Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Aprsiatif.* Buku 2. Jakarta : Salemba Humanika.
- Lubis, Arif, Fauzi. 2018. Pengaruh fasilitas kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan (studi kasus : Indomaret cabang Laut Dendang). *Skripsi.* Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meylin Rahmawati, Irwana. 2020. Pengaruh Stes Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomik. Vol XI. No.2.*
- Munandar, Ashar S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi,* Jakarta: UIPress.
- Muzaki, Reza. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family conflict* Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. *Skripsi.* Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2010. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung : CV. Alfabeta.
- Suliyanto, 2011. *Ekonomika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS.*

- Yogyakarta : Andi Offset.
Yogyakarta.
- Surajiyo, Nasrudin dan Herman Paleni.
2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
Yogyakarta.
- Suriana, 2014. Analisis Kinerja Perawat
(Studi Ruang Rawat Inap Di
Rumah Sakit Umum Daerah
Tanjung Uban Provinsi
- Kepulauan Riau). *Thesis*.
Tanjung Pinang: Program Ilmu
Administrasi Negara Fakultas
Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Maritim Raja Ali
Haji.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia : Teori Aplikasi
dan Penelitian*. Jakarta: Salemba
Empat.